



*Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens  
bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui  
existent au sein de la société grâce au traitement juste et  
équitable des causes relatives aux droits de la personne  
renvoyées devant le Tribunal canadien  
des droits de la personne.*



## LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et qui détermine si les faits allégués par les plaignants contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le Tribunal est investi par la Loi du mandat d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP a pour objet de protéger les Canadiennes et les Canadiens contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et les organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion, ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues portent sur la discrimination en matière d'emploi ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public, et sur la télécommunication de propagande haineuse. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Le Tribunal n'a pas pour mandat d'élaborer des politiques. Il a pour seul objet d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et du droit actuel. À ce titre, il ne peut entendre que les causes dont le saisit la Commission canadienne des droits de la personne. Il ne peut pas instruire de causes de son propre chef et ne peut pas non plus exercer de pressions sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influencer ou de modifier leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur les questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans être pour autant expéditif dans sa façon de procéder. Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération induite de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne – tant ceux des individus que ceux des intimés et ceux de la population canadienne dans son ensemble – sont trop importants pour ne pas faire l'objet d'une procédure équitable et accessible.

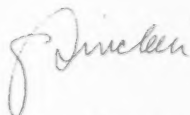
# Message du président

Le nombre de plaintes dont la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal a encore diminué légèrement en 2006 par rapport aux sommets atteints en 2003 et en 2004.

Ces dernières années, un nombre important de plaignants ont comparu sans être représentés par un avocat, ce qui complique considérablement la tâche du Tribunal. Il s'agit souvent de personnes ayant des moyens modestes, qui ne peuvent se permettre de retenir les services d'un avocat. En 2005, le Tribunal a élaboré un nouveau processus de gestion des cas pour régler ce problème. Au tout premier stade de l'instance, une téléconférence est organisée par un membre du Tribunal qui réunit toutes les parties et leurs avocats respectifs. Le membre instructeur y explique la procédure d'audience, la procédure préparatoire et ce que l'on attend des parties. En consultation avec les parties, il détermine également les dates de divulgation des documents et de production des témoins ainsi que les dates d'audience. En plus d'expliquer la procédure d'audience du Tribunal, la gestion des cas vise à faire en sorte que les plaintes soient entendues et tranchées en temps opportun.

En 2007, le Tribunal continuera à suivre de près son processus de gestion des cas. Nous envisageons également d'apporter d'autres perfectionnements à notre système informatisé de gestion des dossiers. Ce système, qui a été installé en 2005 et qui porte le nom de Trousse d'outils du Tribunal, a pour but de faciliter la consultation de l'information et de préserver l'intégrité des données. Par ailleurs, le Tribunal s'emploie à obtenir la certification conformément à l'Initiative de gestion de la sécurité de l'information du nouveau gouvernement.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences complètes, justes et efficaces en temps opportun.



J. Grant Sinclair



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. n° HR61-2006

ISBN 978-0-662-49904-6

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2006



# Table des matières

<b>Message du président</b>	<b>i</b>
<b>Bilan de l'année</b>	<b>1</b>
Où en sommes-nous? .....	1
Composition du Tribunal .....	2
<b>Résultats du Tribunal en 2006</b>	<b>3</b>
Questions relatives à la charge de travail .....	3
Offrir un processus d'audience en temps opportun .....	4
Rendre des décisions en temps opportun .....	5
Règlements et médiations par le Tribunal .....	6
Gestion des cas .....	6
Tenir les parties et le public informés .....	7
<b>Cas</b>	<b>8</b>
Décisions rendues par le Tribunal .....	8
Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale .....	22
Décisions sur requête, objections et questions préliminaires .....	24
Contrôle des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale .....	25
Contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Cour suprême du Canada .....	27
Équité salariale .....	28
Équité en matière d'emploi .....	28
<b>Autres aspects du Tribunal</b>	<b>29</b>
Gestion et responsabilisation .....	29
<b>Annexe 1 : Organigramme du Tribunal</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience</b>	<b>32</b>
<b>Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne</b>	<b>34</b>
<b>Annexe 4 : Greffe du Tribunal</b>	<b>37</b>
<b>Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal</b>	<b>38</b>





## Bilan de l'année

Le très grand nombre de plaintes reçues par le Tribunal au cours de la période allant de 2003 à 2005 a continué de peser sur sa charge de travail en 2006. Malgré sa très petite taille et des ressources limitées, le Tribunal a réussi à ne pas prendre de retard en faisant participer activement les parties à un processus de gestion des cas introduit en 2005.

### Où en sommes-nous?

La mission du Tribunal consiste à s'assurer que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne dont il est saisi. Pour ce faire, le Tribunal doit rendre des décisions éclairées en temps opportun et conformes au droit. Le Tribunal a mentionné, dans son rapport de 2005, qu'il ne s'était pas écarté de ces objectifs, même lorsque sa charge de travail a atteint des sommets, que les questions sur lesquelles il devait se prononcer étaient de plus en plus complexes et que nombre de parties se présentaient devant lui sans être représentées par un avocat. Le nombre de dossiers confiés au Tribunal en 2005 a commencé à baisser, mais leur complexité demeure élevée et l'absence d'avocats pour représenter les plaignants a compliqué considérablement la tâche du Tribunal en 2006.

C'est pour surmonter ces difficultés que le Tribunal a introduit une nouvelle méthode de gestion de la charge de travail en 2005. À des étapes clés tout au long de la procédure préliminaire à l'audience, un membre du Tribunal organise désormais une téléconférence avec les parties pour faire en sorte que l'instruction se déroule efficacement et sans retards inutiles. Le membre instructeur aide les parties à comprendre ce qu'elles ont à faire pour se préparer en vue de l'audience et fixe des échéances pour qu'elles s'acquittent de ces obligations. L'intervention précoce d'un membre

expérimenté du Tribunal aide également les parties à se concentrer sur les questions qu'il leur faut régler pour étayer ou réfuter la plainte. C'est également à ce stade que sont réglées les questions préliminaires qui pourraient autrement créer des retards à l'audience ou entraîner des digressions.

L'information non scientifique dont on dispose concernant les 12 premiers mois de mise en œuvre indique que le nouveau modèle de gestion des cas accroît l'efficacité de la procédure et permet aux parties d'arriver à l'audience mieux informées et mieux préparées.

Les nouvelles technologies ont également contribué à renforcer l'efficacité de la gestion des dossiers du Tribunal. En 2005, le Tribunal s'est doté d'un nouveau logiciel pour automatiser l'enregistrement des pièces et l'extraction de données. La nouvelle technologie s'est révélée extrêmement utile en 2006, non seulement pour retrouver l'information mais également pour protéger la sécurité et l'intégrité des dossiers officiels du Tribunal. En 2006, le Tribunal a poussé plus avant encore ses recherches en se penchant notamment sur la conversion automatique des télécopies en fichiers électroniques et sur l'adoption d'un logiciel d'enregistrement de la voix qui pourrait, à terme, être intégré à son système informatisé de gestion des dossiers. Ces technologies devraient réduire les coûts d'administration, améliorer l'efficacité et offrir en fin de compte de meilleurs résultats pour la population canadienne.

### Composition du Tribunal

En 2006, le Tribunal comprenait un président, un vice-président, deux membres à plein temps et sept membres à temps partiel représentant diverses régions géographiques du Canada (voir l'annexe 3). Ce nombre inclut deux nouveaux membres à temps partiel nommés en 2006.

Le président du Tribunal avait fait office de vice-président jusqu'en 2004 et son actuel vice-président était auparavant un membre à plein temps du Tribunal. Cette continuité a aidé considérablement le Tribunal à faire face à une charge de travail exceptionnellement élevée imputable au grand nombre de nouveaux dossiers fort complexes qui lui sont confiés.

**TABEAU 1 Nouveaux dossiers ouverts, de 1996 à 2006**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totaux
<b>Tribunaux et instructions (droits de la personne)</b>	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	70	743
<b>Tribunaux (équité en matière d'emploi)</b>	0	0	0	0	4	4	0	0	2	0	0	10
<b>Totaux</b>	15	23	22	37	74	87	55	130	141	99	70	753

Nota : Conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le nombre de dossiers ouverts par le Tribunal est déterminé par le nombre de plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne.



## Résultats du Tribunal en 2006

Les interventions vigoureuses et la complexité croissante des dossiers qui lui ont été renvoyés ces dernières années ont rendu la procédure d'instruction du Tribunal plus coûteuse, en raison des effectifs et du temps requis pour statuer sur les causes. Le Tribunal s'est néanmoins engagé à ramener à 12 mois le temps requis pour entendre la plupart des nouvelles causes et il recherche activement de nouvelles méthodes pour améliorer son efficacité.

### Questions relatives à la charge de travail

Même si le nombre de dossiers diminue, le volume de travail en 2006 a continué de grever les ressources du Tribunal. Ce dernier a ouvert moins de nouveaux dossiers en 2006 qu'il ne l'avait fait en 2005, soit 70 comparativement à 99, et bien moins qu'il en avait ouvert en 2003 (130) et en 2004 (139), alors que le nombre de renvois avait atteint des records historiques (voir le tableau 1). D'après les prévisions de la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal s'attend à ouvrir de 50 à 60 nouveaux dossiers en 2007.

En 2005, le Tribunal a cessé de fixer les dates d'audience au début de chaque instruction et a entrepris de les fixer plus tard au cours de l'instruction – après que les parties ont échangé les documents et convenu des questions à soumettre en litige, des preuves à déposer et des témoins à produire. L'établissement des dates d'audience à la fin de l'étape préparatoire permet aux parties de régler des questions qui n'ont pas à être débattues durant l'audience proprement dite, et cette façon de procéder a permis au Tribunal de réduire son nombre de jours d'audience, qui est passé de 242 en 2004 à 169 en 2005. En 2006, le nombre de jours d'audience est remonté à 195 et le Tribunal a siégé 59 jours pour des médiations comparativement à 50 en 2005 et à 57 en 2004. Les membres du Tribunal ont par ailleurs dirigé 229 téléconférences de gestion de cas avec les parties ou leurs représentants, ce qui représente une augmentation de 41 p. 100 par rapport aux 162 téléconférences de 2005.

À la date de publication du présent rapport, 100 dossiers demeuraient actifs, comparativement à 147 à la même époque l'an dernier. Même si ce chiffre est élevé comparativement à d'autres années, il ne constitue pas un arriéré d'affaires en instance. Il est plutôt imputable à la complexité croissante des affaires renvoyées au Tribunal et au nombre exceptionnellement élevé de renvois dont il a été saisi depuis 2003.

Les litiges ont changé considérablement au cours des 25 dernières années, en particulier récemment, non seulement au Tribunal, mais dans tous les domaines de la procédure civile. Lorsque le Tribunal a commencé à tenir des audiences en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1979, le style de défense des intérêts était sensiblement différent. À cette époque, il fallait nommer un tribunal pour entendre la plainte et l'instruction commençait rapidement après un minimum de procédures préliminaires à l'audience. L'instruction elle-même était brève (et durait souvent moins d'une semaine) et toutes les questions étaient tranchées au cours de l'audience sur le fond.

Les audiences d'aujourd'hui sont beaucoup plus contentieuses. Le processus d'audience est ponctué de requêtes de nature procédurale et d'objections préliminaires. Par exemple, en 2004, le Tribunal a rendu 24 décisions officielles sur requête, comparativement à 16 décisions sur le fond. Bien que le nombre de décisions formelles sur requête ait été de 37 en 2005, le nombre de décisions sur le fond a chuté à 11. En 2006, le nombre de décisions sur requête a encore augmenté pour s'établir à 44, tandis que le nombre de



décisions sur le fond a été de 13. Dans le même temps, les membres du Tribunal se sont vu contraints, de plus en plus, de donner des directives et des instructions orales au cours du processus d'instruction.

Comme il a été mentionné dans les rapports annuels précédents, le Tribunal s'efforce de réduire l'incidence de ces perturbations par différents moyens. C'est ainsi qu'il a élaboré des règles de procédure qui définissent clairement les attentes relatives à la divulgation. Quant au nouveau processus de gestion des cas mis en place depuis 2005, il aide les parties à mettre en évidence leurs différends en matière de divulgation et à les résoudre avant l'audience et les guide dans la façon de rationaliser la présentation de leur cause à l'audience.

### Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à 12 mois, dans au moins 80 p. 100 des cas, le délai nécessaire pour clore un dossier, à partir de la date où il est saisi de l'affaire. Les dossiers clos englobent toutes les causes ayant abouti à un règlement, soit par la médiation ou autrement, les désistements et les causes entendues et tranchées par un membre instructeur.

L'augmentation du nombre de dossiers s'est accompagnée d'une augmentation du temps moyen pour traiter les dossiers. Ainsi, alors que les dossiers ouverts en 2002 étaient clos en 208 jours en moyenne, en 2004, le délai moyen atteignait 238 jours. Environ 77 p. 100 des dossiers renvoyés au Tribunal en 2004 ont été traités en moins de 12 mois, et 86 p. 100 étaient clos à la fin de 2006. À mesure que le nombre de nouveaux dossiers a commencé à chuter, le nombre moyen de jours pour les fermer a également chuté, s'établissant à 195 en 2005, avec 81 p. 100 des dossiers clos en moins de 12 mois à partir de la date du renvoi. À ce jour, le Tribunal a mené à terme 70 p. 100 des affaires qui lui ont été confiées en 2005. En ce qui a trait aux dossiers ouverts en 2006, le temps moyen de clôture a été de 110 jours, mais 68 p. 100 des dossiers demeuraient ouverts à la fin de l'année.

La plupart des dossiers sont réglés sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Toutefois, ceux qui exigent une audience complète et une décision prennent plus de temps. Le temps moyen de traitement de ce genre de dossiers était de 384 jours en 2001, six dossiers étant demeurés en instance pendant plus d'un an. En 2002, la durée moyenne de traitement des dossiers nécessitant une audience complète et une décision avait été ramenée à 272 jours, et aucun dossier n'était demeuré actif plus d'un an. En 2003, le temps moyen avait grimpé à 425 jours et plus de la moitié des dossiers n'avaient pu être menés à terme en un an. Sur le nombre de dossiers n'ayant pas respecté l'objectif d'un an en 2003, les délais étaient principalement attribuables à des requêtes des parties ou à une instance devant la Cour fédérale. En 2004, le temps moyen pour clore un dossier nécessitant une audience et une décision atteignait 486 jours. En 2005, on a pu le ramener à 427 jours, et la plupart des dossiers ouverts n'ont pas respecté l'objectif d'un an. Les statistiques sur les dossiers ouverts en 2006 n'étaient pas disponibles au moment de la publication.

Depuis 2002, le temps requis pour amener un dossier à l'audience, à partir du moment où le Tribunal en est saisi, n'a cessé d'augmenter. Ainsi, alors que le nombre moyen de jours entre le renvoi d'une affaire et le premier jour d'audience était de 168 en 2002, l'année suivante le délai s'était accru pour atteindre 232 jours et, en 2004, il atteignait 279 jours. Il a fallu 305 jours en moyenne pour que les dossiers ouverts en 2005 parviennent à l'audience. En 2006, le temps moyen écoulé entre le renvoi et le début de l'audience a été ramené à 274 jours, mais de nombreux dossiers ouverts en 2006 sont encore en instance.

L'augmentation du temps requis pour amener un dossier à une audience complète et à une décision s'explique par les efforts plus grands déployés par le Tribunal à l'étape préliminaire. La procédure du Tribunal doit être équitable et efficiente, sans qu'on ait le sentiment qu'il y a urgence de rendre la décision. Les téléconférences de gestion de cas avec les parties prennent particulièrement du temps (voir « Gestion des cas » plus loin dans la présente section). Par

ailleurs, il faut des heures de travail pour rendre une décision dûment motivée, en particulier dans un contexte où les plaintes deviennent de plus en plus complexes, et ce facteur contribue à allonger la durée de traitement des dossiers (voir, ci-après, « Rendre des décisions en temps opportun » et « Règlements et médiations par le Tribunal »). À mesure que le processus de gestion des cas du Tribunal gagne en efficacité et que la jurisprudence sur les droits de la personne évolue, le Tribunal espère resserrer le délai de clôture des dossiers exigeant une instruction approfondie et une décision.

Comme il a déjà été mentionné, l'étape préliminaire à l'audience devient de plus en plus contentieuse. Le Tribunal est néanmoins parvenu à respecter les dates d'audience qui conviennent le mieux aux parties et a également adopté un processus de gestion des cas – analysé plus loin dans le présent rapport – pour assurer le maintien de l'efficacité du processus d'instruction.

### Rendre des décisions en temps opportun

Depuis 1998, le Tribunal a essayé de réduire le temps requis pour rendre une décision après l'audience. L'objectif qu'il s'est fixé consistait à rendre une décision au plus tard quatre mois après le dernier jour d'audience, dans au moins 90 p. 100 des cas.

En 2006, il lui a fallu en moyenne 199 jours pour rendre ses décisions, et seulement quatre des 13 décisions rendues au cours de l'année ont respecté cet objectif. En fait, le Tribunal a mis de plus en plus de temps à rendre ses décisions. En 2003, par exemple, il lui fallait en moyenne 84 jours pour rendre sa décision à partir du dernier jour d'audience. En 2004, il lui fallait 121 jours. Bien que ces chiffres ne soient que légèrement supérieurs à l'objectif fixé, la moitié des décisions de cette année-là ont été rendues après l'échéance de quatre mois fixée par le Tribunal. En 2005, les parties ont attendu plus longtemps encore les décisions du Tribunal – 191 jours en moyenne – et moins de la moitié de toutes les décisions ont été rendues dans le délai de quatre mois. L'augmentation de 200 p. 100 du nombre de plaintes

**TABLEAU 2** Nombre moyen de jours pour clore un dossier, de 1997 à 2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
<b>Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne</b>										
Jusqu'à la médiation	–	–	–	–	–	–	124	120	100	94
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	211	196	86	74
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	168	232	279	305	274
Jusqu'à ce que la décision soit rendue après la fin de l'audience	75	103	128	164	84	89	84	121	191	199
<b>Temps de traitement moyen pour clore le dossier</b>	<b>260</b>	<b>252</b>	<b>272</b>	<b>272</b>	<b>244</b>	<b>208</b>	<b>236</b>	<b>238</b>	<b>195</b>	<b>110</b>

\* Nota : Il reste encore de nombreux dossiers actifs remontant à 2006, ce qui modifiera les moyennes pour cette année.

renvoyées devant le Tribunal en 2003 et en 2004 a continué de peser lourdement sur la charge de travail du Tribunal en 2006 malgré le déclin des renvois depuis lors (voir le tableau 1). Par ailleurs, la complexité croissante des causes, les arguments vigoureux déployés pour défendre les intérêts à l'étape de l'instruction et la grande quantité de temps consacrée par les membres du Tribunal aux téléconférences de gestion de cas pour résoudre les questions avant l'audience ont également augmenté de façon non négligeable la charge de travail du Tribunal. Néanmoins, le Tribunal demeure déterminé à déployer les efforts requis pour clore les dossiers le plus rapidement possible. Il compte également sur la gestion active des cas qui, en aidant les parties à déterminer avec plus de précision les questions sur lesquelles le Tribunal doit statuer à l'audience, devrait apporter d'importantes améliorations à la procédure en réduisant le nombre de questions à trancher.

### Règlements et médiations par le Tribunal

Sur le nombre de dossiers ouverts en 2003 et en 2004 et ayant donné lieu à une médiation par un membre du Tribunal, un règlement est intervenu dans environ 64 p. 100 des cas. En 2005, le taux de succès de la médiation du Tribunal s'élevait à 87 p. 100 (29 cas sur 33). À ce jour, 59 p. 100 des dossiers renvoyés à la médiation en 2006 étaient parvenus à un règlement, mais plusieurs dossiers ouverts à la fin de l'exercice sont encore à l'étape préliminaire de l'instruction, et le taux de règlement des dossiers ouverts en 2006 devrait s'améliorer à mesure qu'ils seront fermés.

Certains éléments portent à croire que le maintien à l'effectif de membres du Tribunal expérimentés contribue considérablement au succès du processus de médiation. Comme il a été mentionné, toutefois, à mesure que la législation sur les droits de la personne évolue, les questions qui se posent lors des discussions de médiation gagnent en complexité. En outre, certains types de plaintes, comme celles alléguant la transmission de la propagande haineuse ou une disparité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur, ont un contenu particulièrement

contentieux et complexe et ne se prêtent guère à un règlement. Le Tribunal a été saisi de 17 dossiers de ce genre en 2005 et de quatre autres en 2006 et, bien qu'il continue de s'efforcer de parvenir à un taux élevé de règlement, il est devenu évident qu'il n'y parviendra pas aussi aisément que par le passé.

Le tableau 2 présente un complément d'information concernant le nombre moyen de jours requis pour clore un dossier, de 1997 à 2006.

### Gestion des cas

Le climat des audiences tenues devant le Tribunal est de plus en plus contentieux et le processus d'audience risque de plus en plus d'être interrompu par des requêtes et des objections. Même si le Tribunal a élaboré des procédures de divulgation préliminaire à l'audience pour assurer une audition équitable et ordonnée, ces procédures n'ont pas permis de réduire le nombre d'échéances non respectées, de demandes d'ajournement et de désaccords flagrants entre les parties sur les questions à trancher. Les audiences sur le fond sont également plus longues et plus complexes que par le passé et les parties ne savent pas toujours comment s'y prendre ou n'ont pas la formation requise pour se concentrer sur les questions nécessitant une décision du Tribunal. Il s'ensuit que les audiences s'étirent en longueur et que les coûts sont plus élevés pour les parties, le Tribunal et le public.

Pour résoudre ces problèmes, le Tribunal a introduit un processus dynamique de gestion des cas en 2005. En organisant des téléconférences avec les parties à des étapes clés de la procédure préliminaire à l'audience, le Tribunal joue un rôle déterminant en aidant les parties à adopter une démarche plus prévisible, rationnelle et équitable dans la conduite du dossier. Par la suite, le Tribunal est mieux en mesure de tenir une audience efficace et efficiente sur le fond – qui est davantage conforme à la procédure rapide envisagée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Bien que le Tribunal demeure conscient des précautions à prendre au moment d'imposer des contraintes aux parties, notamment des échéances, afin de ne pas exercer de coercition, il considère qu'une démarche davantage proactive en matière de gestion des cas serait avantageuse pour les parties en permettant une utilisation plus équilibrée et efficace des ressources disponibles. En outre, les questions de procédure non résolues à l'étape préliminaire à l'audience peuvent gravement entraver la capacité des parties à présenter leur cause à l'audience, voire entraîner de sérieux retards. Le Tribunal a par conséquent commencé à envisager une démarche plus interventionniste en matière de gestion des cas, de nature à aider davantage les parties à respecter plus rigoureusement leurs engagements. Comme le mentionne la partie portant sur les questions relatives à la charge de travail (voir le début de la présente section), le Tribunal a mené 41 p. 100 de téléconférences de plus en 2006. Et l'on s'attend à ce que l'attention supplémentaire consacrée à la gestion des cas, qui est une procédure nettement moins coûteuse que les jours d'audience, se traduise par une plus grande efficacité et de meilleurs résultats.

### Tenir les parties et le public informés

En 2002, le Tribunal a publié un guide intitulé *Comment s'y retrouver?*, qui explique en termes simples tout le processus d'instruction. Cette publication a été suivie en 2004 par la publication d'autres documents précisant le rôle du Tribunal et son mode de fonctionnement par rapport au mandat ou aux services offerts par la Commission canadienne des droits de la personne. Le guide a été mis à jour en 2004 afin d'expliquer la procédure de médiation adoptée par le Tribunal. En 2006, le Tribunal a réalisé et publié une nouvelle édition du guide, qui fait état de son nouveau processus de gestion des cas.

Les guides *Comment s'y retrouver?* et *Procédures de médiation* sont disponibles sur le site Web du Tribunal à l'adresse [http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules\\_f.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp).

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes concernant ses services, mais certaines personnes craignent de ne pouvoir obtenir des renseignements complets sur ses décisions précédentes. Le site Web du Tribunal a été remodelé en 2003 pour mieux respecter les directives de l'initiative Gouvernement en direct portant sur la normalisation des sites Internet. Plusieurs perfectionnements ont été apportés afin de donner un meilleur accès aux décisions sur le fond et aux décisions sur requête, notamment un moteur de recherche plus puissant, un système de classification des décisions et la publication en ligne des décisions sur le fond et des décisions sur requête en fonction de leur date de diffusion (voir [http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\\_f.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp)).

En 2005, le Tribunal a entrepris un autre examen de la disponibilité de l'information sur ses décisions sur son site Web, qu'il a mené à bien en 2006, et il a recensé plusieurs améliorations à apporter au service. Au début de 2007, le Tribunal envisage de remplacer la copie papier de ses décisions par un système de notification et d'accès sur Internet. Cette façon de procéder épargnera du temps et économisera du papier, en plus d'assurer un service plus efficace aux clients du Tribunal et au public canadien en général.



## Cas

## Décisions rendues par le Tribunal

**Date de la décision**  
25/01/2006

**Membre instructeur**  
M. Doucet

**Emploi**  
Développement des ressources  
humaines Canada

Plainte accueillie

***Mellon c. Développement des ressources humaines Canada***  
**2006 TCDP 3 – contrôle judiciaire en instance**

La plaignante, qui est employée par Développement des ressources humaines Canada, souffrait d'anxiété en raison du stress lié au travail et a cherché à obtenir des accommodements en demandant un travail moins stressant. Au moment de la date de renouvellement de son contrat, le ministère a décidé de mettre fin à son emploi. La plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant qu'elle était victime de pratique discriminatoire fondée sur une déficience. Même si la plaignante avait négligé de présenter à son employeur le certificat de médecin indiquant le diagnostic de sa déficience, le Tribunal a jugé que cette omission ne suffisait pas à la soustraire de la protection de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intimé était au courant ou aurait dû être au courant des crises d'anxiété de la plaignante provoquées par le stress lié au travail. Le Tribunal a conclu que la directrice de la plaignante aurait dû être en mesure de déduire, d'après les conversations qu'elle avait eues avec cette dernière de même qu'à partir de ses propres observations, que cette employée avait des problèmes de santé. Les notes écrites du superviseur de la plaignante et de sa directrice indiquent clairement que la plaignante cherchait à obtenir des accommodements. Le Tribunal a également conclu que l'intimé n'avait pas fait beaucoup d'efforts pour accommoder la plaignante et il a estimé que ses efforts limités pour muter la plaignante dans un autre bureau n'étaient pas suffisants pour qu'on puisse parler de contrainte excessive.

Il était clair que la décision ultime de ne pas renouveler le contrat de la plaignante était influencée par sa déficience. La santé de la plaignante ou sa déficience était manifestement présente dans l'esprit de l'intimé lorsqu'il a décidé de mettre fin à son emploi. Le Tribunal a statué que la plaignante avait été victime de discrimination fondée sur une déficience au sens de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



***Sangha c. Office des terres et des eaux de la vallée du Mackenzie***  
**2006 TCDP 9 – contrôle judiciaire en instance**

Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son endroit pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion et d'âge, en refusant de l'embaucher comme agent de la réglementation, ce qui contrevient à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La preuve indique que le plaignant est un immigrant appartenant à une minorité visible qui possède les qualifications de base pour l'emploi. Mais le plaignant était aussi surqualifié pour l'emploi en question et l'intimé a fait valoir que c'était la raison pour laquelle il n'avait pas été embauché. Le Tribunal a estimé que lorsqu'un employeur adopte une règle générale contre l'embauche de candidats surqualifiés, cette décision a des conséquences préjudiciables disproportionnées sur les candidats immigrants qui sont surqualifiés, car les candidats canadiens de naissance dont la candidature est rejetée en raison d'une surqualification ont la possibilité de chercher un travail qui convient mieux à leurs compétences, tandis que les immigrants n'ont généralement pas cette possibilité. Ils sont déjà exclus des emplois convenables et ils peuvent raisonnablement s'attendre à ce que cette exclusion continue d'exister indéfiniment. Par conséquent, une politique ou une pratique interdisant l'embauche de candidats surqualifiés ne touche pas les immigrants de la même manière que les autres personnes auxquelles elle peut également s'appliquer. Le Tribunal a donc estimé que la plainte pour discrimination en vertu de l'article 7 de la Loi était fondée et il a rendu une ordonnance enjoignant à l'intimé de mettre fin à la politique ou pratique discriminatoire qui excluait automatiquement un candidat appartenant à une minorité visible qui a été sélectionné, au motif qu'il est surqualifié pour l'emploi. Cependant, aucun redressement n'a été accordé en ce qui a trait à la réintégration et à l'indemnité pour perte de salaire, étant donné que d'après la preuve les candidats retenus pour le poste étaient plus qualifiés que le plaignant. En ce qui concerne le redressement, le Tribunal doit s'interroger sur la question de savoir quel aurait été le résultat du processus de sélection « en l'absence de discrimination », car il est possible qu'un candidat se voit refuser un emploi à la fois pour des raisons discriminatoires et pour d'autres raisons non discriminatoires.

**Date de la décision**  
06/02/2006

**Membre instructeur**  
G. Sinclair

**Emploi**  
Office des terres et des eaux  
de la vallée du Mackenzie

Plainte accueillie

***Warman c. Kulbashian, Richardson, Tri-City Skins.com, Canadian Ethnic Cleansing Team et Affordable Space.com***  
**2006 TCDP 11 – contrôle judiciaire en instance**

Le plaignant a allégué que les intimés avaient enfreint l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en communiquant sur Internet des messages susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des individus qui ne sont pas des chrétiens, qui ne sont pas de race blanche ou qui sont d'« autres » origines nationales ou ethniques.

**Date de la décision**  
10/03/2006

**Membre instructeur**  
A. Hadjis

**Propagande haineuse**

Plainte accueillie

La preuve était constituée de textes affichés dans les sites Web qui témoignaient d'intentions racistes et incitaient à la haine. Le Tribunal a estimé qu'il y avait violation de l'article 13. Les écrits affichés dans les sites Web réfutaient le principe de l'égalité des peuples. Les personnes de race noire et les personnes de confession juive étaient particulièrement tournées en dérision et vouées au ressentiment ou à l'hostilité, ce qui crée un climat propre à alimenter la haine ou le mépris à leur égard. Tous les intimés ont communiqué les messages de haine ou contribué à leur transmission.

Le Tribunal a jugé recevables les éléments de preuve indiquant que M. Richardson, de même que M. Kulbashian et Affordable Space.com participaient de diverses manières à la transmission de cette propagande haineuse. Le Tribunal a également considéré que la Canadian Ethnic Cleansing Team, en tant que « groupe de personnes agissant d'un commun accord », était responsable de la transmission de ces messages. Mais la plainte contre l'intimé Tri-City Skins.com n'a pas été étayée, car on ne disposait d'aucun élément de preuve montrant que cet intimé était autre chose que le nom du site Web. Il n'était pas un « groupe de personnes agissant d'un commun accord » au sens de l'article 13.

Le Tribunal a rendu une ordonnance contre tous les intimés enjoignant qu'il soit mis fin à l'acte discriminatoire et une ordonnance contre M. Kulbashian exigeant le versement d'une indemnité spéciale du fait qu'il avait expressément nommé le plaignant dans l'un de ses messages. Le Tribunal a imposé une sanction pécuniaire à tous les intimés qui avaient été jugés coupables d'acte discriminatoire.

**Date de la décision**  
13/04/2006

**Membre instructeur**  
K. Jensen

**Propagande haineuse**

Plainte accueillie

### ***Warman c. Winnicki 2006 TCDP 20***

Le plaignant a déposé deux plaintes contre l'intimé – la première alléguant que l'intimé a transmis de la propagande haineuse en contravention avec le paragraphe 13(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et la seconde portant sur des allégations de représailles ou de menaces de représailles de la part de l'intimé en contravention avec l'article 14.1 de la Loi. Le Tribunal a entendu les deux plaintes conjointement.

Les preuves émanaient de trois sources : un livre des visiteurs sur Internet et deux sites Web dans lesquels il était allégué que l'intimé exposait les personnes de confession juive à la haine ou au mépris. La preuve a montré que l'intimé, qui utilisait trois pseudonymes, était bien la personne qui transmettait tous les messages contestés sur Internet. L'intimé a reconnu sa responsabilité dans la transmission des messages. Le Tribunal a estimé que les messages représentaient les membres des groupes auxquels ils s'attaquaient comme une sous-humanité immonde vouée à la haine et au mépris.

Les messages véhiculaient l'idée que les membres des groupes cibles sont dangereux et malfaisants et constituent une menace pour les Canadiens de race blanche. Ils exprimaient une haine virulente envers les membres de ces groupes en des termes

violents et menaçants et ils exhortaient les autres à épouser leurs idées. Ils tentaient également de justifier, d'expliquer et de légitimer les actes de violence commis contre ces personnes. Ce faisant, ils exposaient les groupes auxquels ils s'attaquaient, les rendant plus vulnérables à la haine, au mépris, voire à la violence. Le Tribunal a conclu que les messages contestés étaient susceptibles d'exposer les personnes de confession juive, celles qui ne sont pas de race blanche et les personnes d'origine africaine à la haine ou au mépris.

Bien que le plaignant ne soit pas juif, certains des messages l'attaquaient directement. Il était qualifié de « méchant Juif acide », d'homme « soupçonné d'être juif », de « M. Vermine » ou tout simplement de « Juif », et il était allégué que, comme tous les autres Juifs (selon l'intimé), le plaignant extorquait de l'argent aux Canadiens de race blanche et supprimait la liberté d'expression. La photo de M. Warman était affichée avec l'Étoile de David imprimée sur son front, évoquant une cible, avec la mention « Mes ennemis ».

Ayant conclu que cette conduite constituait bel et bien un acte de représailles contre le plaignant, le Tribunal a rendu en conséquence une ordonnance de cesser et de s'abstenir enjoignant à l'intimé de cesser d'exercer des représailles contre le plaignant qui avait déposé la plainte pour atteinte aux droits de la personne. L'intimé a également été condamné à indemniser le plaignant en sa qualité de victime d'un acte discriminatoire en raison du préjudice moral subi aux termes de l'alinéa 53(2)e) de la Loi et à verser une indemnité spéciale prévue par le paragraphe 53(3).

Concernant la première plainte, le Tribunal a rendu une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre l'intimé, lui interdisant de transmettre des documents susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris, mais il n'a pas ordonné d'indemnisation en vertu du paragraphe 53(3) pour les messages, car il y aurait eu une double indemnisation.

***Audet c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada***  
**2006 TCDP 25**

M. Audet travaillait en qualité de serre-freins au terminal de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) à Capreol, en Ontario, lorsqu'il a été victime d'une crise d'épilepsie. Rapidement, on a diagnostiqué une épilepsie partielle complexe. Bien que le CN n'ait jamais officiellement congédié M. Audet, il l'a relevé de ses fonctions de serre-freins ou de chef de train immédiatement après avoir appris qu'il avait subi une crise d'épilepsie et ne lui a pas offert d'autres postes ou tâches pouvant convenir à sa situation en attendant sa réintégration dans ses fonctions pourvu qu'il n'ait pas d'autres crises dans un délai de cinq ans. M. Audet a déposé une plainte faisant valoir que le CN

**Date de la décision**  
 16/05/2006

**Membre instructeur**  
 A. Hadjis

**Emploi**  
 Compagnie des chemins  
 de fer nationaux du Canada

Plainte accueillie

avait exercé une discrimination contre lui en raison de sa déficience, en contravention avec l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le Tribunal a estimé que le CN avait effectivement refusé de continuer d'employer M. Audet, du fait de sa déficience. Pour le Tribunal, la question consistait à déterminer si le CN avait pris des mesures pour répondre aux besoins particuliers du plaignant au point de subir une contrainte excessive. Le Tribunal a estimé que la norme adoptée en milieu de travail par le CN, laquelle avait empêché M. Audet de retrouver son poste jugé essentiel pour la sécurité tant qu'il ne s'était pas écoulé cinq années sans crise d'épilepsie, répondait à un objectif ayant un lien rationnel avec l'accomplissement des fonctions de l'emploi, et que cette norme avait été adoptée de bonne foi par le CN qui la jugeait nécessaire pour assurer l'exploitation du réseau ferroviaire. Mais il a aussi considéré que l'employeur n'avait pas établi de façon convaincante que son refus de fournir des accommodements à M. Audet lui aurait imposé une contrainte excessive.

Près de quatre mois après avoir déposé sa plainte pour atteinte aux droits de la personne, M. Audet a reçu pour la première fois une lettre du CN concernant une mesure d'accommodement. L'agent de gestion du risque du CN avait pris contact avec lui pour lui demander de se présenter à une entrevue et de faire un test pour un poste bilingue de coordinateur du transport intermodal. M. Audet avait hâte de se présenter à l'entrevue et de faire les tests, mais ses résultats ont été très médiocres et, par conséquent, on ne lui a pas offert de formation ni de poste. Par la suite, le CN lui a fait trois autres propositions d'accommodement, qui pour une raison ou une autre n'ont pas abouti à une offre concrète.

Toutefois, le Tribunal a estimé que l'intimée n'avait pas exploré différentes options d'accommodement valables (notamment la formation de M. Audet pour qu'il occupe un autre poste). Le Tribunal a également estimé que le CN avait fait preuve de mauvaise foi en suggérant que M. Audet et le syndicat, Travailleurs unis des transports, auraient dû être plus diligents dans la recherche d'accommodements : la preuve a clairement indiqué qu'à partir de 2002, M. Audet et son délégué syndical, M. King, avaient supplié le CN d'essayer de fournir des accommodements et que le CN n'avait eu de réaction ou d'initiative que bien après que M. Audet eut déposé sa plainte pour atteinte aux droits de la personne. Le Tribunal a statué que le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Audet en refusant de le maintenir à l'effectif pour des raisons de déficience sans justification valable en vertu de la Loi. La plainte est donc accueillie et lui donne droit à une indemnisation pour perte pécuniaire et non pécuniaire. Le Tribunal a ordonné à l'intimée de réintégrer M. Audet dans son service à la première possibilité raisonnable.

***Brown c. Commission de la capitale nationale et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006 TCDP 26 – contrôle judiciaire en instance***

Le plaignant a allégué que la Commission de la capitale nationale (CCN) avait fait preuve de discrimination à son égard quand elle lui a refusé l'accès à des services en ne prenant aucune mesure d'accommodement pour composer avec sa déficience (personne en fauteuil roulant), et ce, en contravention avec l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La plainte précisait que la présumée discrimination « se poursuit toujours ». Les escaliers de la rue York sont le service auquel il est fait allusion dans la plainte. Ces escaliers se trouvent à l'intersection de la rue York et de la promenade Sussex, à Ottawa, et M. Brown prétend qu'ils ne sont pas accessibles. M. Brown et la Commission canadienne des droits de la personne ont fait valoir que les personnes incapables de gravir les marches ne pouvaient se rendre à l'avenue Mackenzie, située au sommet de l'escalier, à partir de la promenade Sussex, située au bas des marches.

Le Tribunal a estimé que la CCN était tenue par la Loi de prévoir une mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive, dans le voisinage immédiat des escaliers. L'accès par ascenseur qui est offert à ceux qui ne peuvent pas monter les escaliers n'est pas suffisamment près du site pour constituer un accommodement acceptable, puisqu'il oblige les personnes handicapées à faire un détour que d'autres ne font pas. En outre, l'obligation de fournir un accommodement inclut l'obligation de participer à un véritable dialogue avec les parties requérant un accommodement – afin de demander des précisions et de consulter les autres parties, dont le plaignant – et de poursuivre la consultation jusqu'à ce que toutes les solutions d'accommodement raisonnable soient épuisées. Le Tribunal a également estimé qu'il y avait obligation réciproque de la part du plaignant à participer de bonne foi à ces consultations et à accepter une offre d'accommodement raisonnable. Or, il est impossible de savoir où aurait mené une série de consultations transparentes, tenues sous le signe de la collaboration, puisqu'il n'y en a pas eu.

Le Tribunal a estimé que la CCN avait l'obligation de rendre accessibles les escaliers de la rue York, jusqu'au point défini dans la Loi, et qu'elle était tenue notamment d'explorer la possibilité d'utiliser un édifice adjacent pour y installer un ascenseur. Or, l'édifice adjacent appartient à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ministère qui, avec la CCN, était tenu à la fois de coopérer au cours de l'enquête et de participer aux consultations, puisque les deux organismes sont des créations de l'État. Le Tribunal a estimé que les deux intimés avaient failli à leurs obligations.

Compte tenu de la vocation particulière de la CCN, le Tribunal a également estimé qu'en déterminant la notion de contrainte excessive, dans l'espèce, l'obligation

**Date de la décision**  
06/06/2006

**Membre instructeur**  
P. Groarke

**Services**  
Commission de la  
capitale nationale  
Travaux publics et Services  
gouvernementaux Canada

Plainte accueillie



d'accommodement devait être considérée en tenant compte de la nécessité de respecter les valeurs architecturales et esthétiques du site en question. Le Tribunal a ordonné aux parties d'amorcer un nouveau processus de consultation et d'accommodement conformément à la décision.

**Date de la décision**  
15/08/2006

**Membre instructeur**  
M. Doucet

**Propagande haineuse**

Plainte accueillie

**Warman c. Harrison 2006 TCDP 30**

Dans sa plainte, M. Warman prétendait que M. Harrison commettait un acte discriminatoire contre des personnes ou des groupes de personnes en raison de leur religion, leur race, leur couleur et leur origine nationale ou ethnique en diffusant de façon répétée sur un site Web des messages susceptibles d'exposer les Italiens, les Mexicains, les Portoricains, les Haïtiens, les francophones, les Noirs, les Autochtones, les personnes de l'Asie de l'Est, les personnes qui ne sont pas de race blanche et les Juifs à la haine et au mépris, et ce, en contravention avec le paragraphe 13(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

M. Harrison a assisté au début de l'audience. Il avait demandé à être représenté par sa conjointe de fait, M<sup>me</sup> Holmes, mais moins de 90 minutes après le début de l'audience, alors que M. Warman témoignait, M. Harrison s'est mis à vociférer contre le témoin, obligeant le Tribunal à suspendre la séance. M. Harrison est ensuite sorti précipitamment de la salle d'audience en proférant des obscénités contre M. Warman. À la reprise de l'audience, ni M. Harrison ni M<sup>me</sup> Holmes n'étaient présents. Le Tribunal a alors ajourné l'audience et ordonné qu'une lettre soit signifiée à M. Harrison pour l'informer que l'audience reprendrait à la date indiquée et que, s'il ne se présentait pas, le Tribunal procéderait en son absence. Le Tribunal a été informé par téléphone par M<sup>me</sup> Holmes que M. Harrison ne participerait pas à l'audience. Le Tribunal savait donc que M. Harrison et sa représentante, M<sup>me</sup> Holmes, avaient été prévenus de la reprise des audiences et qu'ils avaient choisi de ne pas y participer.

M. Harrison n'a pas témoigné et n'a appelé personne à témoigner. Le Tribunal a considéré qu'il était l'auteur de certains messages affichés sur le site Web « Freedomsite » et de ceux affichés dans le forum de discussion appelé « Yoderanium ». Comme une preuve *prima facie* avait été établie par le plaignant que M. Harrison avait affiché ces messages, dans les circonstances de l'espèce, il était légitime que le Tribunal tire une conclusion défavorable de la décision de l'intimé de n'offrir aucune défense. Il ne faisait aucun doute, aux yeux du Tribunal, que ces messages étaient susceptibles d'exposer des personnes qui ne sont pas chrétiennes, de race blanche ou d'ascendance anglaise à la haine ou au mépris. Ces personnes ont été tournées en ridicule et exposées au ressentiment, à l'hostilité et à la violence, ce qui crée un climat propre à nourrir de la haine ou du mépris à leur égard.

L'extrême méchanceté et l'extrême malveillance de l'auteur à l'égard des groupes visés sont présentes dans tous les messages. Leur contenu dénie toute humanité aux membres de ces groupes en donnant à penser que les victimes n'ont aucune qualité qui rachèterait leurs défauts. Les messages incitaient les lecteurs à la violence, voire au meurtre. Le prétendu humour que l'on y retrouve traite délibérément les personnes qui en font les frais avec condescendance et mépris et les considère inférieures. Le Tribunal a conclu que les messages étaient susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base d'un motif de distinction illicite. Les messages étaient aussi ignobles qu'on peut l'imaginer et non seulement discriminatoires à l'égard des victimes qu'ils ciblaient mais également menaçants. Le Tribunal a conclu que la plainte était fondée et il a prononcé une ordonnance de cesser et de s'abstenir contre l'intimé, qu'il a également condamné à payer une amende de 1 000 \$.

***Hoyt c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada***  
**2006 TCDP 33 – contrôle judiciaire en instance**

M<sup>me</sup> Hoyt est tombée enceinte alors qu'elle était à l'emploi de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) et elle a commencé à avoir certaines douleurs et certains malaises au travail. Son médecin l'a examinée et il a écrit par la suite une lettre au CN expliquant que M<sup>me</sup> Hoyt, en raison de sa grossesse, avait besoin que certaines modifications soient apportées à son travail. Le médecin recommandait expressément que M<sup>me</sup> Hoyt évite les situations dangereuses et les activités ardues, et qu'elle travaille des heures régulières. En réponse à cette notification, le CN a informé M<sup>me</sup> Hoyt qu'elle devait rentrer chez elle en congé sans solde et lui a fait par la suite trois offres d'accommodement. La première transgressait au moins l'une des restrictions médicales formulées par le médecin. La deuxième ne répondait pas au besoin d'accommodement de M<sup>me</sup> Hoyt puisqu'elle soulevait des préoccupations relatives à la sécurité et à l'ancienneté, et la troisième offre ne lui permettait pas, même temporairement, de répondre aux besoins de garde de ses enfants.

M<sup>me</sup> Hoyt a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que le CN ne lui avait pas fourni un accommodement tenant compte de sa grossesse et de ses obligations parentales. Elle faisait valoir dans sa plainte que le CN avait par conséquent exercé à son endroit une discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le Tribunal a estimé qu'aucune des offres du CN ne répondait aux besoins de M<sup>me</sup> Hoyt. En outre, il a estimé que le syndicat n'avait pas entravé les efforts d'accommodement faits par le CN. L'obligation d'un syndicat de faciliter les mesures

**Date de la décision**  
 18/08/2006

**Membre instructeur**  
 J. Lloyd

**Emploi**  
 Compagnie des chemins de  
 fer nationaux du Canada

*Plainte accueillie*

d'accommodement ne survient que lorsque sa participation est requise pour formuler une politique d'accommodement et aucune autre solution raisonnable au problème n'aurait été trouvée ou n'aurait pu raisonnablement être trouvée.

Le CN n'a pas démontré qu'il était incapable de répondre aux besoins de M<sup>me</sup> Hoyt au cours de sa grossesse ou de ses problèmes de garde d'enfants sans subir une contrainte excessive. Tout indique que M<sup>me</sup> Hoyt a été traitée de façon différente et préjudiciable comparativement aux autres employées qui n'étaient pas enceintes.

Le fait que le CN a omis de fournir un accommodement raisonnable à M<sup>me</sup> Hoyt entre la mi-février et la fin mai 2002, alors que d'autres employés avaient obtenu des mesures d'accommodement sans peine, est suffisant pour établir la preuve qu'elle a été victime de discrimination.

Le Tribunal a estimé que M<sup>me</sup> Hoyt avait été victime de discrimination fondée sur le sexe et sur la situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la Loi, et que le CN n'avait pas démontré que l'absence d'accommodement de sa part était fondée sur une exigence professionnelle justifiée.

**Date de la décision**  
18/08/2006

**Membre instructeur**  
P. Groarke

**Emploi**  
Nation des Oneidas  
de la Thames

*Une plainte accueillie  
et une plainte rejetée*

### ***Schuyler c. Nation des Oneidas de la Thames 2006 TCDP 34***

Karen Schuyler est membre de la Nation des Oneidas de la Thames du sud de l'Ontario. Elle occupait un poste administratif supérieur au sein de l'administration de la bande lorsque les médecins ont diagnostiqué un cancer nécessitant son hospitalisation. Après son congé de l'hôpital, M<sup>me</sup> Schuyler a informé la bande qu'elle désirait reprendre son travail à temps partiel. Sa demande n'a pas été acceptée et elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne dans laquelle elle alléguait que la bande n'avait pris aucune mesure d'accommodement à son égard.

Lorsque M<sup>me</sup> Schuyler a repris son travail par la suite, ses relations avec le Conseil de bande ont continué de se dégrader. Elle avait l'impression que le Conseil lui en voulait d'avoir déposé la première plainte et qu'il exerçait des représailles à son endroit. Après une série d'événements plutôt difficiles, M<sup>me</sup> Schuyler a été congédiée, ce qui l'a amenée à déposer une seconde plainte. La première question à trancher consistait à déterminer si l'intimée avait fait preuve de discrimination contre M<sup>me</sup> Schuyler en refusant l'accommodement demandé. Cette plainte a été facilement étayée; la bande ne tenait pas vraiment à ce qu'elle reprenne son activité et le lui a fait savoir clairement de différentes façons. Un employeur sincèrement désireux de trouver les accommodements requis se serait donné beaucoup plus de mal pour essayer de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. Le Tribunal a compris qu'il s'agissait d'une situation difficile de part et d'autre : M<sup>me</sup> Schuyler était

soupçonneuse et sur ses gardes, et elle voulait que les choses se passent comme elle le souhaitait. Le Tribunal a toutefois estimé que la bande ne s'était pas acquittée de son obligation de trouver des accommodements.

L'intimée était tenue de prendre en compte la situation de la plaignante et son état pour chercher une forme d'accommodement pertinente. Un employeur qui se montre hostile à l'égard d'une personne qui vient de subir une épreuve majeure pour sa santé ou un choc psychologique et qui lui envoie clairement un message indiquant qu'elle n'est pas la bienvenue ne respecte probablement pas l'obligation de trouver des accommodements. En négligeant de négocier de bonne foi, l'intimée a agi de façon discriminatoire contre la plaignante aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La seconde question portait sur les représailles contre la plaignante du fait qu'elle avait déposé une première plainte. À cet égard, le Tribunal devait déterminer si les mesures prises par la bande contre M<sup>me</sup> Schuyler, y compris sa mise à pied par la suite, constituaient des mesures de représailles. Or, il n'y a pas de preuve réelle de représailles, si ce n'est le témoignage personnel de M<sup>me</sup> Schuyler. Même s'il était difficile pour une partie extérieure de comprendre l'ampleur et l'intensité du conflit opposant M<sup>me</sup> Schuyler et le Conseil de bande, le Tribunal a accepté la preuve voulant que le Conseil a eu le sentiment que M<sup>me</sup> Schuyler avait dépassé les bornes, si bien que la décision d'ordonner à M<sup>me</sup> Schuyler de ne pas assister aux réunions du Conseil reflétait l'animosité croissante entre le Conseil et M<sup>me</sup> Schuyler. Les parties ne pouvaient tout simplement plus travailler ensemble. L'affirmation selon laquelle la décision du Conseil de congédier la plaignante constituait une forme de représailles n'a pas été jugée crédible. Il y avait un trop grand nombre d'autres sources de conflit entre les parties, y compris des enjeux d'ordre administratif, électoral et politique. En conséquence, le Tribunal a rejeté la plainte faisant état de représailles, mais accordé à la plaignante des dommages au titre de la première plainte.

### ***Bernatchez c. Conseil des Montagnais de la Romaine 2006 TCDP 37***

La plaignante a enseigné dans une école dirigée par l'intimé. Les enseignants permanents à plein temps de cette école ne travaillent que 200 jours par an, mais ils sont rémunérés tout au long des mois d'été à un taux quotidien actualisé, afin que leur rémunération s'étale sur une période de 12 mois (260 jours). Toutefois, les employés à temps partiel ou contractuels sont rémunérés sur la base d'un taux quotidien calculé à raison de 1/200 de leur salaire annuel.

La plaignante, qui est une enseignante à plein temps, a pris un congé de maternité suivi d'un congé parental. Alors qu'elle était en congé de maternité, la plaignante a reçu des prestations qui ont été majorées par son employeur. Ces prestations ont été

**Date de la décision**  
29/08/2006

**Membre instructeur**  
K. Cahill

**Emploi**  
Conseil des Montagnais  
de la Romaine

Plainte rejetée

calculées au taux actualisé applicable aux employés à plein temps, et elle a demandé leur rajustement au taux supérieur. Elle désirait également qu'on lui verse un montant supplémentaire correspondant aux congés de maladie qui étaient censés s'accumuler au cours de son congé de maternité. Lorsque l'intimé a refusé d'accéder à sa demande, la plaignante a allégué qu'il s'agissait de discrimination au sens de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En rejetant la plainte, le Tribunal a mentionné que la plaignante était essentiellement en congé non rémunéré et qu'en conséquence elle ne pouvait pas comparer sa situation à celle des employées régulières qui n'étaient pas enceintes et qui n'étaient pas en congé non rémunéré. Ces employées percevaient leur rémunération en contrepartie de leur travail, ce qui n'était pas le cas de la plaignante. Alors qu'un employé en exercice pouvait s'attendre à être remboursé de la rémunération retenue au titre du taux quotidien étalé sur une plus longue période, en quittant son emploi pour l'intimé avant la fin de l'année, la plaignante ne se trouvait pas dans une situation comparable. De même, le refus de verser à la plaignante un montant d'argent correspondant à ses prestations de congés de maladie accumulés et non utilisés n'a pas non plus été jugé discriminatoire. La plaignante ne pouvait se comparer à un employé qui accomplissait son travail et accumulait en conséquence des prestations.

**Date de la décision**  
15/09/2006

**Membre instructeur**  
A. Hadjis

**Emploi**  
Forces armées canadiennes

Plainte accueillie

***Buffett c. Forces armées canadiennes 2006 TCDP 39 – contrôle judiciaire en instance***

Le plaignant a allégué que les Forces canadiennes l'avaient privé d'un avantage en matière d'emploi en refusant de prendre en charge une procédure de procréation médicale assistée (fécondation *in vitro*). Il a prétendu que ce refus constituait un traitement différent et préjudiciable fondé sur sa déficience (infertilité masculine), son sexe et sa situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a fait valoir que le refus des Forces canadiennes de prendre en charge la procédure de procréation médicale assistée repose sur une politique discriminatoire et contraire à l'article 10 de la Loi.

Le Tribunal a estimé que la plainte de M. Buffett était fondée. La politique de soins de santé des Forces canadiennes offre un service financé par les deniers publics aux femmes membres des Forces canadiennes qui ont un problème d'infertilité, lequel prévoit également la participation de leur partenaire masculin, même lorsque ces personnes ne sont pas membres des Forces canadiennes. En revanche, les Forces canadiennes n'offrent pas cet avantage à un homme membre ayant des problèmes d'infertilité pour le motif que la procédure impliquant la partenaire féminine est beaucoup plus complexe sur le plan médical. Pourtant, les deux situations nécessitent la participation d'un homme et d'une femme. Vue sous cet angle, la politique des



Forces canadiennes était discriminatoire. Les Forces canadiennes n'ont pas démontré qu'elles auraient eu à subir une contrainte excessive pour répondre aux besoins de M. Buffett et des autres membres de sexe masculin ayant un problème d'infertilité. Le Tribunal a estimé que le coût de l'accommodement, selon les estimations de l'intimée, était exagéré et que les Forces canadiennes n'avaient produit aucune preuve concernant leur financement ou leur budget à l'époque où la demande de prise en charge de M. Buffett a été rejetée. Il était par conséquent impossible à l'époque d'évaluer de manière fiable les répercussions des coûts additionnels qui auraient découlé de l'élargissement de la politique. La plainte a été jugée fondée et l'intimée a reçu l'ordre de prendre en charge le traitement, sous réserve des recommandations du médecin du plaignant.

**Warman c. Kouba 2006 TCDP 50**

Dans le cadre de cette plainte, le Tribunal devait déterminer si M. Kouba sous les pseudonymes « proud18 » et « WhiteEuroCanadian » communiquait de la propagande haineuse sur Internet, et ce, en contravention avec le paragraphe 13(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'auteur des messages contestés transmettait ce qu'il appelait des « faits authentiques » et des informations de presse pour justifier l'affirmation raciste gratuite et sans fondement que, au Canada, la majorité des crimes sont commis par des Autochtones. Ses messages calomniaient les Canadiens autochtones, les Noirs et les Juifs, en qualifiant ces groupes identifiables de prédateurs sexuels et en brandissant le spectre que les enfants, les femmes et les personnes vulnérables pourraient être victimes de leurs pulsions sexuelles violentes et criminelles. Ces messages étaient indubitablement de nature à exposer les membres de ces groupes à de profonds sentiments de haine. Les messages fournissaient également aux lecteurs des boucs émissaires pour les problèmes du monde, offrant ainsi un exutoire aux puissantes émotions négatives qu'ils suscitent. En exploitant ces émotions et en les canalisant vers les groupes identifiables, les messages suscitaient et légitimisaient la haine envers les membres de ces groupes. Tous les groupes ciblés par les documents de l'espèce étaient qualifiés de dangereux ou de violents par nature. Tous les messages contestés décrivaient ces groupes en des termes systématiquement dévalorisants et n'indiquaient d'aucune façon que ces personnes pouvaient posséder des qualités rachetant leurs défauts, au point qu'il était justifié de les haïr et de les mépriser profondément.

En outre, les messages contestés véhiculaient l'idée qu'il était inutile de s'attendre à ce que les membres de ces groupes se conduisent de façon civilisée, qu'ils respectent les lois ou soient productifs et ils se moquaient des lecteurs qui pourraient faire preuve

**Date de la décision**  
26/10/2006

**Membre instructeur**  
K. Jensen

**Propagande haineuse**

Plainte accueillie

d'une certaine ouverture d'esprit à leur égard. Les messages véhiculaient ainsi l'idée que les Noirs et les Autochtones étaient tellement répugnants que les Canadiens de race blanche ne pouvaient et ne devaient pas les fréquenter. Certains des messages associaient les membres des groupes identifiables à des rebuts, à une sous-humanité et à la dépravation. En leur refusant tout caractère humain, les messages créaient un climat propice au mépris.

Par ailleurs, le degré de violence et de vulgarité du langage utilisé a amené le Tribunal à conclure que les messages de l'espèce étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine et au mépris. Le climat créé par de tels propos est celui d'un profond mépris pour l'estime de soi des membres des groupes identifiables. La banalisation et la glorification des tragédies dont il est question dans les messages créent un climat de dérision et de mépris qui rend les membres des groupes identifiables susceptibles d'être exposés à ces sentiments.

Certains des messages affichés invitaient les lecteurs à faire part de leurs expériences négatives avec les Autochtones, dans le but de les inciter à « passer à l'action ». Même si l'auteur ne précise pas ce qu'il entend par « passer à l'action », le message donne à penser que ces actions pourraient ne pas être pacifiques. Le Tribunal a estimé que les messages contestés concernant les Canadiens autochtones et les Juifs essayaient de susciter chez les lecteurs des sentiments d'indignation à l'idée d'être spoliés et dupés par des individus peu recommandables. En agitant tous ces spectres, les messages créent un climat propice à la fomentation de la haine et du mépris à l'égard des membres des groupes qu'ils attaquent.

Il ne fait aucun doute que les documents présentés au cours de l'audience de l'espèce et tirés des deux sites Web en cause étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine ou au mépris. Les éléments de preuve non contredits présentés par le plaignant et la Commission canadienne des droits de la personne au cours de l'audience ont établi que l'intimé avait transmis la propagande haineuse présentée au cours de l'audience. La Commission a présenté en preuve le témoignage d'un membre du service de police d'Edmonton, un formulaire de déclaration de témoin dûment rempli et signé par l'intimé, ainsi que le témoignage fourni par le plaignant.

Le Tribunal a conclu que la Commission avait produit des preuves crédibles qui étayaient son allégation voulant que l'intimé a communiqué sur Internet la propagande haineuse contestée. L'intimé n'a pas articulé une défense susceptible de réfuter la preuve de la Commission. Le Tribunal a estimé que la plainte était fondée et a ordonné que l'intimé cesse de transmettre des messages du même type que ceux visés par la plainte. Le Tribunal a également ordonné que l'intimé verse une amende de 7 500 \$.

**Warman c. Western Canada for Us et Bahr 2006 TCDP 52**

Le plaignant a allégué que les intimés s'étaient livrés à une pratique discriminatoire en transmettant sur Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine et au mépris en raison de motifs de distinction illicites. Le Tribunal a accueilli la plainte, faisant observer que les pages contestées présentaient les Juifs comme des gens immoraux s'appliquant à dominer le monde et encourageaient leur extermination. Elles présentaient les Noirs comme étant primitifs, infantiles et ignorants. Les documents ciblant les Canadiens autochtones les décrivaient comme des parasites, alcooliques et joueurs invétérés, débauchés, pauvres, illettrés et violents. Deux textes sur les homosexuels appelaient à leur extermination (et il en allait de même des personnes ayant une déficience mentale) et leur refusaient la qualité d'êtres humains.

Le Tribunal a examiné les preuves présentées par un enquêteur de police qui a été en mesure de confirmer l'identité de l'intimé comme étant le gestionnaire du site Web contesté et l'auteur de certains des textes affichés. L'enquêteur était parvenu à cette conclusion en grande partie en comparant l'information transmise par l'auteur à celle obtenue à partir d'un interrogatoire de l'intimé en personne et de la saisie de ses ordinateurs. D'autres textes affichés sous un pseudonyme connu pour être celui de l'intimé ont révélé qu'il avait joué un rôle déterminant dans la création du site Web qui hébergeait la littérature contestée et qu'il contrôlait ce site. Ils ont également révélé qu'il était l'auteur de deux des textes contestés. L'explication de l'intimé selon laquelle d'autres personnes auraient volé son identité en ligne et se seraient fait passer pour lui n'était pas crédible. En outre, il a également été prouvé que la personne morale intimée, dans son association avec le site Web, avait transmis les documents contestés. Le Tribunal a ordonné aux intimés de cesser la pratique discriminatoire et de payer une amende.

**Date de la décision**  
01/12/2006

**Membre instructeur**  
J. Lloyd

**Propagande haineuse**

*Plainte accueillie*

## Contrôle des décisions du Tribunal par la Cour fédérale

### *Chopra c. Canada (Santé Canada) 2006 CF 9* Juge Phelan [décision confirmée]

Bien que le Tribunal ait statué que la plainte était fondée, en accordant un redressement il a refusé de rendre une ordonnance exigeant que le plaignant soit réintégré à certains postes comme il le demandait. Le Tribunal n'a pas non plus accordé le plein montant demandé pour la perte salariale ni de dommages non pécuniaires. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal. Elle a estimé que le Tribunal était habilité à réduire des deux tiers l'indemnisation pour perte de salaire, afin de tenir compte du fait que le plaignant aurait vraisemblablement partagé un poste intérimaire avec deux autres candidats, par roulement. Cette hypothèse était étayée par la preuve.

En outre, le Tribunal était habilité à réduire des deux tiers la réclamation du plaignant pour perte de salaire entraînée par son incapacité à obtenir un poste d'une durée indéterminée parce qu'il n'a pas pu être établi que le plaignant aurait eu l'emploi, en l'absence de discrimination. Le Tribunal était également habilité à considérer que la période d'indemnisation prendrait fin après six ans : le plaignant ayant manqué à son obligation de limiter les dommages, toute période plus longue au titre de la perte découlant de la discrimination n'était pas raisonnablement prévisible.

Le Tribunal n'a pas erré en refusant de nommer le plaignant à un poste de cadre supérieur. Les éléments de preuve montraient que le plaignant n'avait pas de possibilités sérieuses d'obtenir un tel poste puisqu'il n'avait pas toutes les qualifications requises. De même, c'est à juste titre que le Tribunal n'a pas accepté la demande d'indemnisation du plaignant pour la perte d'autres postes de haut niveau, pour les motifs que ces éventualités étaient trop éloignées ou spéculatives. Le Tribunal était en droit de mettre en doute la preuve du plaignant concernant l'avenir de son cheminement professionnel. Il était également en droit

de prendre en compte son manque de succès à obtenir un poste de cadre supérieur lorsqu'il avait posé sa candidature dans des situations où la discrimination n'avait pas cours.

Sur la question des dommages non pécuniaires, la Cour a soutenu que le Tribunal avait refusé à juste titre de donner un effet rétroactif aux modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui augmentaient le plafond des montants à payer pour ce genre de dommages. En outre, le Tribunal n'a pas erré en refusant d'accorder des intérêts sur ces dommages puisqu'ils auraient dépassé le maximum applicable. [Appel en instance]

### *Brooks c. Canada (ministère des Pêches et Océans) 2006 CF 500* Juge Blais [décision annulée en partie]

Le Tribunal avait estimé que la plainte était fondée et il avait ordonné à l'intimé de verser une certaine somme d'argent pour permettre au plaignant d'acquitter ses frais de justice. L'intimé a cherché à obtenir un contrôle judiciaire de l'ordonnance de redressement, contestant à la fois la compétence du Tribunal à rendre une telle ordonnance et son évaluation du montant de l'indemnisation.

La Cour fédérale a conclu que le Tribunal était compétent pour rendre une ordonnance adjugeant des dépens. Elle a décidé de se conformer à un précédent récent qui avait examiné la jurisprudence en détail et avait conclu que le Tribunal avait implicitement la compétence voulue pour accorder des dépens correspondant aux frais d'avocat et à tous les autres frais juridiques engagés pour déposer une plainte pour discrimination; il s'agit des « dépenses effectuées par la victime en raison de la pratique discriminatoire » au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En outre, la Cour a estimé que les frais juridiques admissibles en vue de l'indemnisation incluaient également les coûts pour retenir les services d'un avocat, c'est-à-dire le coût de l'instance devant le Tribunal. La Cour a estimé, toutefois, que le Tribunal avait erré en calculant le montant des dépenses, faisant observer qu'en vertu des règles des

cours fédérales, le calcul des frais de justice doit prendre en compte, dans tout redressement, les offres écrites de règlement présentées par l'une des parties auparavant. Or, dans l'espèce, le Tribunal avait refusé de prendre en compte deux offres de règlement de l'intimé. L'une des offres n'avait pas été prise en compte par le Tribunal parce qu'elle ne renfermait pas de reconnaissance de responsabilité; l'autre n'avait pas non plus été prise en compte par le Tribunal parce qu'elle n'indiquait pas que son rejet par le plaignant pouvait réduire ses droits futurs sur les dépens, s'il gagnait sa cause. La Cour a estimé que rien dans les règles n'impose de telles conditions pour des offres de règlement et que, par conséquent, le Tribunal a erré en omettant de prendre en compte ces offres.

**[Appel en instance]**

***Filgueira c. Garfield Container Transport Inc.*  
2006 CF 785 Juge Hughes [décision confirmée]**

À l'audience, il a fallu déterminer si le plaignant (dont la langue maternelle était l'espagnol) avait droit à des services d'interprétation au cours de l'audience. Le Tribunal a ordonné qu'on lui accorde des services limités d'interprétation. À la fin de la présentation de la preuve du plaignant, l'intimé a introduit une requête de non-lieu, que le Tribunal lui a accordée, rejetant sommairement la plainte. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire concernant ces questions.

La Cour fédérale a maintenu les décisions du Tribunal, statuant que le Tribunal avait compétence pour accorder à la requête de non-lieu. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les parties ont le droit de présenter leur preuve, mais ce n'est pas une obligation. En particulier, un intimé ne peut être contraint de présenter une preuve (et un plaignant ne peut pas non plus s'appuyer sur la preuve de l'intimé). Par conséquent, un intimé à l'ouverture de sa cause peut demander au Tribunal de rendre une décision fondée exclusivement sur la preuve du plaignant. En outre, il était loisible au Tribunal de donner à l'intimé la possibilité de produire une preuve, s'il n'avait pas accédé à la requête de non-lieu. Il s'agit d'une question de

procédure et non de droit, et le Tribunal devrait disposer d'une latitude raisonnable en matière de procédure, puisqu'il n'y avait pas entrave à la justice naturelle dans l'espèce.

Le fait que certains des éléments de preuve présentés par le plaignant peuvent ne pas être pertinents à l'espèce ne signifie pas que la décision de non-lieu était une erreur. En outre, malgré un exposé de ses motifs qui pourrait être interprété autrement, le Tribunal a conclu que la preuve du plaignant n'était pas suffisante et qu'en fait elle était si mince qu'elle n'avait aucun effet en droit. Ce faisant, il a appliqué le critère pertinent pour un non-lieu, c'est-à-dire le critère de l'absence de preuve *prima facie* en droit.

La Cour a également soutenu que le Tribunal n'était pas tenu d'offrir au plaignant des services d'interprétation à ses frais tout au long de la procédure. Rien dans la Loi ne l'exige, et la langue en question n'est pas une langue officielle du Canada. Le plaignant était représenté à l'audience par des personnes parlant à la fois l'anglais et l'espagnol. Le Tribunal lui a assuré des services d'interprétation lorsqu'il a présenté sa preuve. Rien ne l'empêchait de se faire accompagner de son propre interprète et rien ne prouvait qu'il était financièrement incapable de le faire.

Quant au droit constitutionnel à des services d'interprétation linguistique dans le cadre d'une audience, il ne s'agit pas d'un droit absolu, même dans le contexte du droit pénal. Il demeurait à la discrétion du Tribunal de déterminer s'il pouvait atteindre l'objectif de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en l'absence de services d'interprétation dans la proportion demandée. La décision du Tribunal a été juste et raisonnable dans les circonstances.

***Kasongo c. Financement agricole Canada* 2006  
CF 1067 Juge Beaudry [décision confirmée]**

Le plaignant avait déposé une plainte alléguant qu'il avait fait l'objet de discrimination à l'emploi en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique et de sa situation de famille, lorsqu'il s'était vu refuser un emploi à quatre postes différents sur lesquels il avait postulé. Le Tribunal a jugé la plainte non fondée et le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.



La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. En ce qui a trait au premier poste pour lequel le plaignant n'avait pas été embauché, le Tribunal avait constaté de façon pertinente que le plaignant était responsable des difficultés rencontrées lors de l'acheminement de son *curriculum vitae*. En outre, le Tribunal avait reconnu à juste titre que la présence d'éléments subjectifs dans un processus d'embauche n'est nullement une preuve de discrimination. Les éléments de preuve montraient clairement que le plaignant ne possédait pas les qualifications requises pour le deuxième poste. Quant au troisième et au quatrième postes, le Tribunal s'est appuyé sur des preuves montrant que le plaignant n'avait pas l'expérience ou les qualifications nécessaires. Les raisons du Tribunal étaient précises, dûment motivées et étayées par la preuve.

En outre, le Tribunal n'a pas fait d'entorse à la justice naturelle dans ses interactions avec le plaignant. Il lui a expliqué la procédure et, s'il est intervenu fréquemment au cours de l'audience, ses interventions avaient pour but de préciser des points de droit et de procédure au plaignant. Le Tribunal a cherché à aider le plaignant à ne pas se mettre dans une situation susceptible de lui porter préjudice au cours de l'audience. Il a essayé de faire en sorte que l'audience soit équitable pour les deux parties. En fin de compte, l'affirmation faite par le plaignant que le Tribunal avait eu un préjugé contre lui était sans fondement; le plaignant s'est plutôt montré critique à l'égard du Tribunal parce que celui-ci lui a donné tort.

***Brooks c. Canada (ministère des Pêches et Océans) 2006 CF 1244 Juge Kelen [décision confirmée; annulée]***

Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa race dans le cadre d'un concours organisé par l'intimé. Le Tribunal a estimé que cette allégation était fondée mais, avant de passer au stade du redressement, il a signalé aux parties que la preuve n'établissait pas qu'en l'absence de toute pratique discriminatoire le plaignant aurait été lauréat du concours. Le plaignant a contesté la conclusion affirmant qu'il

n'aurait pas été lauréat du concours, même en l'absence de discrimination, et l'intimé a contesté la conclusion selon laquelle le concours était entaché de discrimination.

La Cour fédérale a souscrit à la conclusion du Tribunal selon laquelle le concours avait été discriminatoire. Le Tribunal était habilité à prendre en compte les preuves circonstanciellées. Après avoir découvert que le concours était manifestement injuste, le Tribunal a essayé de déterminer s'il y avait un élément discriminatoire dans les agissements fautifs. Le Tribunal s'est appuyé sur les éléments de preuve crédibles présentés par un autre candidat appartenant à une minorité visible ayant participé au concours. Le Tribunal a également fait observer que l'intimé lui-même avait exprimé des craintes quant au racisme. Il était loisible au Tribunal de conclure qu'un concours entaché de favoritisme pouvait également être discriminatoire. Enfin, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permet au Tribunal de prendre en compte de « simples impressions » exprimées par des témoins.

Toutefois, la Cour fédérale a estimé que le Tribunal avait erré en concluant que le plaignant n'aurait pas été lauréat du concours, même en l'absence de discrimination. À son avis, le seuil de probabilité utilisé par le Tribunal était trop onéreux et le Tribunal aurait dû se satisfaire du fait qu'il y avait de « sérieuses possibilités » que le plaignant sorte lauréat du concours, plutôt que d'exiger des « preuves » de cette probabilité. Le fait que le Tribunal n'a pas réussi à faire une analyse juridique appropriée a privé le plaignant de la possibilité de présenter sa cause pour faire valoir ses droits à une réintégration et à des arriérés. Cet aspect de la décision du Tribunal a été annulé et un autre membre du Tribunal se penchera à nouveau sur cette question. [Appel en instance]

**Décisions sur requête, objections et questions préliminaires**

Le nombre de décisions sur requête émises par le Tribunal a continué de grimper en 2006. Outre les 13 décisions rendues sur le bien-fondé des plaintes pour discrimination, le Tribunal a rendu 44 décisions sur requête (avec motifs)

portant sur des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. Le ratio des décisions sur requête par rapport aux décisions sur le fond était similaire à celui de 2005, alors que le Tribunal avait rendu 37 décisions sur requête et 11 décisions sur le fond.

Parmi les questions portées à l'attention du Tribunal dans les décisions sur requête de 2006, mentionnons des demandes de participation à l'instruction émanant de non-parties, des demandes de précisions complémentaires ou plus pertinentes, des objections fondées sur le principe de l'autorité de la chose jugée, des désaccords sur le lieu de l'instruction et une demande d'ajournement de l'audience en attendant l'issue d'une procédure pénale connexe. Deux décisions sur requête portaient sur des questions de redressement qui sont au cœur du mandat du Tribunal, et une autre concernait l'impartialité du Tribunal et sa compétence à statuer.

L'incidence croissante des différends concernant ce qu'il convient ou non de divulguer est une tendance importante apparue en 2006. Le Tribunal continue de construire sa jurisprudence sur :

- le type d'information précis que les parties sont tenues de produire pour se donner mutuellement une notification adéquate de la preuve à réfuter;
- le degré de pertinence qui déclenche l'obligation de produire un document avant l'audience;
- l'exemption et la protection à juste titre de la divulgation de documents privilégiés.

#### **Contrôle des décisions sur requête du Tribunal par la Cour fédérale**

***Alliance de la fonction publique du Canada (section locale 70396) c. Société du Musée canadien des civilisations* 2006 CF 704**  
**Juge Russell [décision confirmée]**

La plaignante a allégué que l'intimée utilisait un plan d'évaluation des emplois sexiste qui ne prévoyait pas une rémunération égale pour l'exécution de fonctions équivalentes au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'intimée a introduit une requête pour

qu'une ordonnance soit rendue supprimant dans la plainte toute allégation se rapportant aux dispositions de la Loi se rapportant à la parité salariale. Le motif de la requête était que les autres renseignements fournis par la plaignante après que le Tribunal eut été saisi de la plainte avaient donné à la plainte une portée qui dépassait le champ d'application du renvoi de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal a rejeté la requête, et l'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

La Cour fédérale, tout en affirmant que la demande de contrôle judiciaire n'était pas prématurée, l'a rejetée sur le fond. Elle reconnaît que l'intimée n'a pas reçu tous les détails de la plainte avant que celle-ci ait été renvoyée au Tribunal par la Commission. Toutefois, ce retard était envisagé par la plainte initiale; il aurait dû être prévu par l'intimée et n'a donc pas eu pour effet de modifier ou de transformer la plainte. Les autres renseignements fournis par la plaignante n'étaient rien de plus qu'un complément, des précisions ou des éclaircissements sur la plainte.

L'intimée exigeait un degré de formalisme dans l'articulation de la plainte, que ne requiert pas la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou la jurisprudence. En outre, l'intimée n'a pas contesté le renvoi de la plainte en soi. Elle n'a pas subi de préjudice en raison d'un processus de précision de la plainte qu'elle avait de toute évidence toléré et approuvé au fil des années. Une fois en possession de tous les détails, elle savait quelle était la preuve à réfuter.

***Sherman c. Canada (Agence des douanes et du revenu)* 2006 CF 715 Juge Mactavish**  
**[décision confirmée]**

La plaignante, qui avait obtenu gain de cause lors de poursuites antérieures portant sur certains éléments connexes, a demandé une ordonnance qui aurait obligé le Tribunal à accepter plusieurs conclusions de la procédure antérieure selon le principe de préclusion découlant d'une question déjà tranchée. Le Tribunal a refusé d'accorder l'ordonnance et la plaignante a demandé un contrôle judiciaire de la décision sur requête.

La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire en faisant valoir qu'elle était prématurée. Elle a fait observer que, en l'absence de circonstances particulières, les décisions interlocutoires prises par les tribunaux administratifs ne devraient pas être contestées tant que le Tribunal n'a pas rendu sa décision finale.

La Cour n'était pas convaincue de l'existence de circonstances particulières dans l'espèce : le fait que la plaignante doive composer avec une longue audience n'a pas été jugé déterminant. Rien n'indiquait qu'elle aurait à subir au cours de l'audience une plus grande contrainte que celle des autres plaideurs; même si la procédure du Tribunal avait été suspendue – ce qui est souvent le signe d'un préjudice irréparable –, cela s'était fait avec le consentement de toutes les parties. En outre, pour étayer l'allégation voulant qu'une audience complète lui causerait un préjudice irréparable, la plaignante devait faire la preuve d'un préjudice supérieur à celui du gaspillage des fonds publics. Enfin, la Cour a observé que la décision sur requête contestée par la plaignante ne portait pas sur la compétence, mais qu'il s'agissait plutôt d'une décision relative à la preuve comme en rendent souvent les tribunaux administratifs.

***Parent c. Canada (Forces canadiennes) 2006*  
CF 1313 Juge Blanchard [décision confirmée]**

Le plaignant a présenté une requête devant le Tribunal visant une ordonnance de modification de la plainte afin d'inclure l'allégation que sa déficience avait joué un rôle dans la décision de l'intimée de le libérer. Le Tribunal a souscrit à la requête et l'intimée a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

À l'issue du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a maintenu la décision sur requête du Tribunal. Elle a fait observer que le Tribunal avait la latitude voulue pour modifier une plainte afin de s'attaquer aux véritables litiges entre les parties, dans la mesure où aucune injustice n'était causée par la modification. Elle a également souligné que les faits à l'origine de la plainte initiale, notamment la déficience du plaignant, sont les mêmes que ceux sur lesquels se fondait

la modification. Essentiellement, le plaignant alléguait dans la modification que sa déficience – qui fait qu'il a été écarté de son poste, selon sa plainte originale – est également à l'origine de sa libération des Forces canadiennes. En raison de ces caractères communs avec la plainte originale, la modification ne pouvait pas vraiment être considérée comme une « nouvelle plainte ».

En outre, de l'avis de la Cour, l'intimée n'a pas subi de préjudice en raison de la modification de la plainte. Rien dans la preuve ne porte à croire que l'intimée était incapable de se préparer en vue d'allégations supplémentaires ou d'y faire face. Fait notable, la libération du plaignant des Forces canadiennes avait été mentionnée dans le rapport d'enquête de la Commission canadienne des droits de la personne.

En outre, compte tenu du lien factuel étroit entre la plainte originale et la plainte modifiée, il n'était pas loisible à l'intimée de faire valoir qu'elle avait été privée des avantages procéduraux du processus d'examen et d'enquête de la Commission concernant cette modification.

Enfin, les règles de procédure du Tribunal n'exigent pas que le plaignant dépose un affidavit à l'appui de sa requête pour modifier la plainte. Ces nouvelles allégations devront être prouvées devant le Tribunal à l'audience.

***Dreaver et al. c. Pankiw 2006 CF 1544*  
Juge Lemieux [décision confirmée]**

Les plaignants ont allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination lorsqu'en sa qualité de membre du Parlement, il avait distribué à ses électeurs un bulletin parlementaire renfermant des commentaires discriminatoires à l'égard des peuples autochtones. Le président de la Chambre des communes a contesté la compétence constitutionnelle du Tribunal à entendre la plainte. Le Tribunal a réfuté l'objection du président et l'intimé a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

La Cour fédérale a maintenu la décision du Tribunal. Elle s'est tout d'abord interrogée sur la question de savoir si la publication du bulletin parlementaire pouvait ne pas être

visée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en raison de l'immunité parlementaire. Après avoir consulté la doctrine, elle a conclu que l'intimé n'avait pas réussi à démontrer l'existence d'une jurisprudence reconnaissant l'immunité des bulletins parlementaires.

La Cour s'est ensuite penchée sur la question de savoir si une telle immunité pouvait être justifiée par le principe de la nécessité (c'est-à-dire que l'immunité serait nécessaire pour permettre au législateur canadien de faire son travail avec assurance). Elle a fait observer que l'examen des bulletins parlementaires par une cour de justice ne saurait entraver la souveraineté du Parlement en tant qu'assemblée législative et délibérante. En outre, ni la Chambre des communes de Grande-Bretagne ni celle du Canada n'ont considéré l'immunité des communications avec les électeurs comme un absolu nécessaire à l'exercice des fonctions législatives. Par ailleurs, la *Loi sur le Parlement du Canada* ne renferme aucune disposition propre à soustraire expressément le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Enfin, on ne pouvait pas non plus conclure que la Chambre des communes eût jamais affirmé sa compétence sur les bulletins parlementaires ou prévu un redressement en faveur d'un particulier qui se serait senti lésé par ce qui était imprimé.

La Cour a également examiné l'argument selon lequel l'examen des bulletins parlementaires sous l'angle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entrerait en contradiction avec le principe de la séparation des pouvoirs, de même qu'avec le principe de la liberté d'expression en matière politique. Elle a rejeté ces arguments en grande partie pour les mêmes motifs qu'elle avait rejeté celui de l'immunité. Mais elle a également reconnu la pertinence de certains facteurs contextuels, par exemple l'incidence que ces arguments auraient sur les plaignants et la nature quasi constitutionnelle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Enfin, la Cour a fait observer que la liberté d'expression, telle qu'elle est protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* ou inscrite ailleurs dans la Constitution, n'était pas absolue et avait des limites reconnues.

La Cour a également signalé que l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'était pas entravée par la compétence du Bureau de régie interne de la Chambre des communes. Le rôle du Bureau en relation avec les bulletins parlementaires est tout à fait distinct et n'empiète pas sur les questions susceptibles d'être soumises à l'examen de la Loi. **[Appel en instance]**

### **Contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Cour suprême du Canada**

***SCFP (Division du transport aérien) c. Lignes aériennes Canadien international liée et Air Canada 2006 CSC 1 (juge en chef McLachlin et juges LeBel, Abella, Bastarache, Binnie, Fish et Charron) [décision annulée]***

Dans sa plainte, le syndicat alléguait que les intimées avaient fait preuve de discrimination à l'égard des agents de bord, groupe à prédominance féminine, en les payant moins cher que les mécaniciens et les pilotes, groupes à prédominance masculine, alors même qu'ils exercent des fonctions équivalentes. La seule question dont a été saisi le Tribunal concernait la question de savoir si les agents de bord étaient employés dans le même établissement que les mécaniciens et les pilotes. Le Tribunal a statué que, aux fins de comparaisons salariales, ils n'étaient pas employés dans le même établissement. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire et la décision du Tribunal a été par la suite renversée par la Cour d'appel fédérale.

La Cour suprême a souscrit à la décision de la Cour d'appel fédérale, selon laquelle la décision du Tribunal devait être cassée.

Ce qui était en jeu, c'était l'interprétation pertinente à donner à la ligne directrice de la Commission canadienne des droits de la personne stipulant que « les employés d'un établissement comprennent, indépendamment des conventions collectives, tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires, que celle-ci soit ou non administrée par un service central ».



Les intimées ont fait valoir que les agents de bord appartenaient à un établissement différent de celui des mécaniciens et des pilotes, étant donné que les trois groupes d'employés faisaient partie de trois unités de négociation distinctes visées par trois conventions collectives différentes. Les différences dans les conventions démontraient que les trois groupes n'étaient pas visés par une même « politique en matière de personnel et de salaires » au sens de la ligne directrice.

La Cour suprême a rejeté l'argument des intimées. De son point de vue, l'expression « tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires » renvoie à l'existence d'objectifs centraux qui sont atteints par l'établissement des conditions de travail des employés, y compris celles régies par les conventions collectives. La nature de la politique de négociation sous-jacente ainsi que son incidence et les contraintes pesant sur le processus de négociation sont plus pertinentes que les modalités concrètes des différentes conventions collectives. Si les différences dans les modalités des conventions collectives avaient été déterminantes, le terme « établissement » aurait été considéré comme équivalent à « unité de négociation », ce qui aurait eu pour effet de saper l'objectif de la Loi qui est d'éradiquer la discrimination systémique associée à la ségrégation professionnelle et à un faible pouvoir de négociation.

La Cour a conclu, d'après l'analyse de l'espèce par la Cour d'appel fédérale, que les énoncés de politique de l'intimée établissaient une série commune de politiques générales en ce qui concerne la gestion des relations de travail, qui éclaire les relations particulières avec les agents de bord, les mécaniciens et les pilotes. Ces énoncés reflètent une approche commune en matière de négociation collective, d'administration des contrats de travail et de méthodes de communication avec les syndicats et les employés. L'intimée a également pris soin de protéger les stratégies et questions de négociation communes. Les conventions collectives pouvaient être différentes et les politiques communes pouvaient être mises en œuvre de différentes façons, mais des politiques communes demeuraient néanmoins en place.

Par conséquent, de l'avis de la Cour, les pilotes, les mécaniciens et les agents de bord sont employés dans le même établissement au sens de la *Loi canadienne sur les*

*droits de la personne*. La Cour a renvoyé la plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête complémentaire relativement à ses autres aspects.

## Équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de mener une étude sur l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « afin d'éclairer les divers intervenants quant à la manière dont l'équité salariale est mise en œuvre dans le monde du travail d'aujourd'hui ». En 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié son rapport final intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (disponible à l'adresse <http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html>). Le Tribunal attend la réaction du gouvernement à ce rapport. Aucun des dossiers sur l'équité salariale dont a été saisi le Tribunal en vertu de l'article 11 de la Loi avant 2004 ne demeure en instance. Toutefois, sur les trois dossiers dont il a été saisi en 2004 et les quatre autres en 2005, cinq ont été réglés à la médiation par un membre instructeur, un a été résolu à l'amiable entre les parties et un autre (soumis en 2004) est inscrit au rôle pour le printemps 2007.

Deux autres dossiers sur l'équité salariale ont été soumis au Tribunal en 2006 et sont actuellement gérés par un membre du Tribunal.

## Équité en matière d'emploi

En 1996, les responsabilités du Tribunal se sont étendues au règlement des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères fédéraux ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant plus de 100 employés. Des tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont créés au besoin en faisant appel aux membres du Tribunal. Depuis qu'on a formé l'un de ces tribunaux pour la première fois en 2000, on n'a reçu que sept autres demandes. Aucune autre demande n'a été présentée depuis 2003. À l'heure actuelle, il n'existe aucun dossier en instance et aucune audience n'a eu lieu en 2006.





## Autres aspects du Tribunal

Le Tribunal demeure déterminé à progresser dans tous les domaines relatifs au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du gouvernement fédéral.

Le Tribunal canadien des droits de la personne a pour unique mandat de tenir des audiences, et il est de petite taille. Il n'en a pas moins l'obligation de rendre compte des résultats qu'il lui faut atteindre, en l'occurrence rendre des décisions sur les plaintes de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal est également tenu de conduire ses audiences et de rendre ses décisions avec probité, en se souciant d'efficacité et d'efficience et en adhérant aux valeurs de la fonction publique.

### Gestion et responsabilisation

En 2005, le Tribunal a mené à bien l'élaboration de son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, qui fixe des objectifs, des indicateurs et des pratiques de gestion du risque propres à l'aider à suivre les progrès qu'il réalise dans la tenue des audiences selon les principes d'efficacité et d'efficience. Le nouveau cadre inclut également trois autres domaines de mesure du rendement, à savoir la gérance, la gouvernance et les orientations stratégiques, ainsi que le personnel et les résultats.

Le Tribunal a réalisé des progrès considérables et obtenu des résultats satisfaisants dans plusieurs domaines du CRG. Aussi le rapport annuel de la Commission de la fonction publique a-t-il souligné la qualité du cadre de gestion de la dotation, indiquant que le Tribunal se situait dans le peloton de tête au chapitre de la gouvernance, de la politique, de la communication et du contrôle.

Après des consultations approfondies avec son personnel, les organismes centraux fédéraux, les autres tribunaux et organismes ainsi que les syndicats de ses employés, le Tribunal a élaboré un plan en matière de ressources humaines qui se rattache de façon stratégique à son plan d'activités. Le nouveau plan facilite la modernisation de la gestion de ses ressources humaines, et les décisions de

gestion et de dotation en matière de ressources humaines sont maintenant prises par des comités du Tribunal et enregistrées officiellement. Les changements devraient favoriser la responsabilisation dans des domaines comme la gestion de l'apprentissage, de l'innovation et du changement au Tribunal, et faire en sorte que les décisions ayant une incidence sur les ressources humaines essentielles du Tribunal concourent à l'obtention de résultats pour la population canadienne et permettent au Tribunal de s'acquitter de son mandat.

Le Tribunal a également élaboré un cadre intégré de gestion et une structure de gouvernance qui rattachent ses stratégies de gestion de l'information à des résultats organisationnels. Un agent supérieur désigné a été nommé responsable de trois des cinq services essentiels de gestion de l'information – Dossiers, Architecture et Accès des renseignements personnels. Le Tribunal est doté d'une politique en matière de gestion de l'information, de même que de règles administratives applicables à son système informatisé de gestion des dossiers, des documents et de l'information, de lignes directrices concernant les courriels et d'un système automatisé de gestion des dossiers. Le Tribunal a également été cité pour son respect de toutes les échéances prévues par la loi. En 2006, il a obtenu une note parfaite pour le respect des échéances dans la présentation des

comptes publics, et ses états financiers sont préparés en parfaite conformité avec les normes et principes comptables du Conseil du Trésor.

Le Tribunal s'est également conformé intégralement à l'initiative de divulgation proactive et il a présenté de façon cohérente et en temps opportun l'information requise concernant ses contrats. Bien qu'il ne dispose pas à l'heure actuelle de mécanismes pour mener des vérifications internes, le Tribunal travaille en étroite collaboration avec les représentants du Bureau du contrôleur général du Canada à la conception et à la mise en œuvre de procédures de vérification interne. Il a également élaboré un cadre d'évaluation et de gestion du risque et, avec un groupe choisi d'organismes similaires, il continue de travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'élaboration d'un modèle de service d'évaluation partagé et centralisé pour les petits organismes.

Les responsabilités du Tribunal en matière de rendement sont définies dans le *Rapport sur les plans et les priorités* destiné au Parlement, lequel expose le plan d'activités, ainsi

que dans le cadre de mesure du rendement, qui définit les attentes individuelles à cet égard par rapport au mandat du Tribunal. Les rapports sectoriels annuels qu'il présente aux organismes centraux sur plusieurs questions, notamment les langues officielles, la dotation, la classification, l'équité en matière d'emploi et les communications, concourent également au renforcement de la responsabilisation.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005 indiquent que le Tribunal a atteint ses objectifs et respecte ses engagements à l'égard des valeurs professionnelles, éthiques et humaines de l'organisation. En 2006, le Tribunal a amorcé un projet, avec l'aide d'experts-conseils en gestion, en vue de trouver des mécanismes propres à renforcer le rayonnement de l'organisation et à appuyer ses valeurs, de même que celles de la fonction publique fédérale en général.

***Le Tribunal a atteint ses objectifs et respecte ses engagements à l'égard des valeurs professionnelles, éthiques et humaines de l'organisation.***

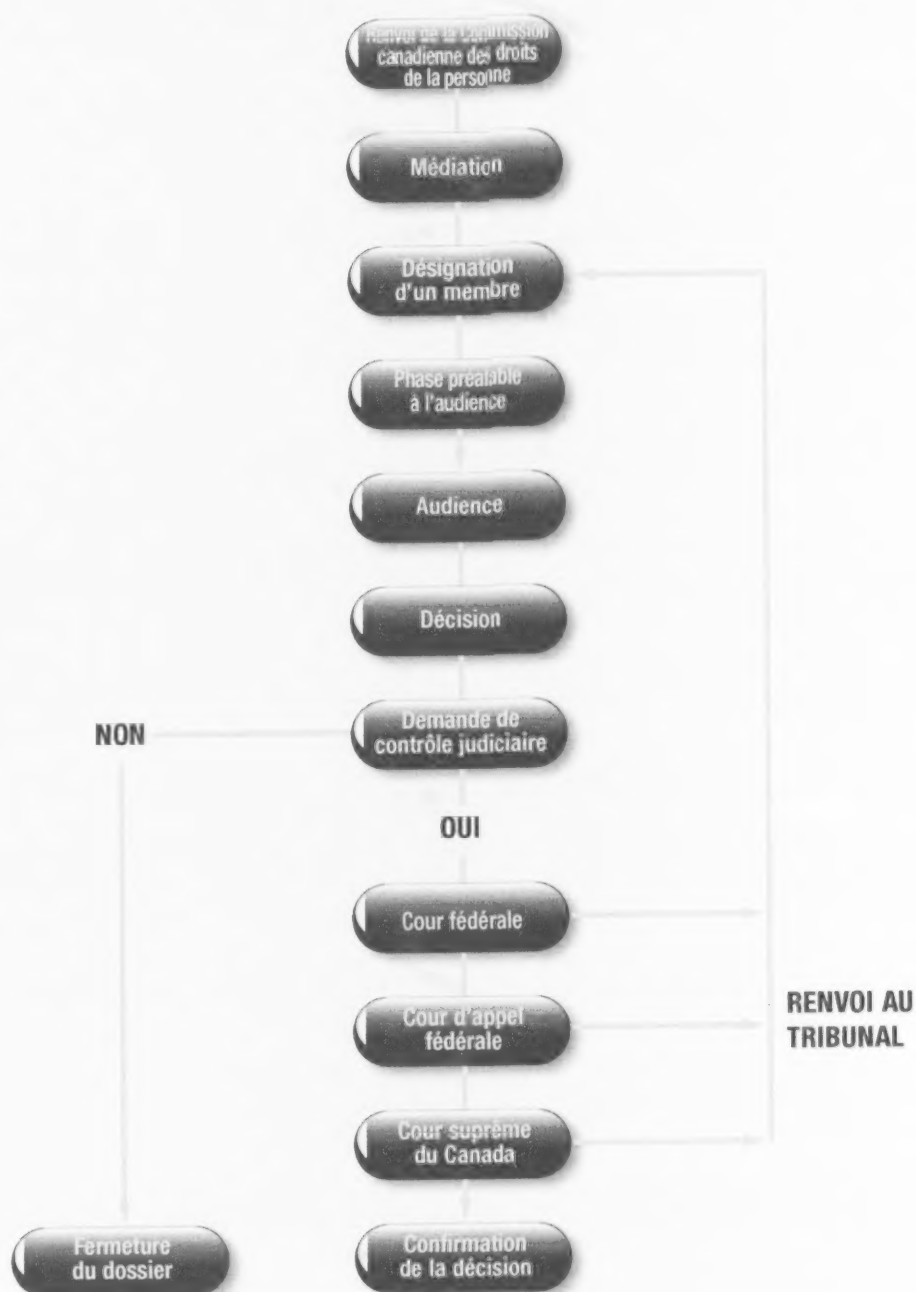


## Annexe 1 : Organigramme du Tribunal





## Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience



## Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience

### Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidente envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant d'instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, une lettre est envoyée aux parties pour leur proposer les services de médiation du Tribunal. En cas de refus ou d'échec de la médiation, une téléconférence de gestion de cas est organisée dans les deux semaines et un membre du Tribunal amorce une discussion avec les parties pour fixer les dates de divulgation et d'audience et les aider à résoudre tous les problèmes particuliers préalables à l'audience.

### Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs parmi les membres du Tribunal pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, d'autres téléconférences sont tenues pour aider à résoudre les questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques et toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans certains cas, la Commission présente au Tribunal des éléments de preuve et une argumentation visant à démontrer que l'intimé, c'est-à-dire la personne faisant l'objet de la plainte, a enfreint la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de cinq à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après l'audition de la preuve et l'interprétation de la Loi, ils déterminent si un acte discriminatoire, au sens de la Loi, a véritablement été commis. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement leur décision, qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les quatre mois qui suivent. Si les membres instructeurs concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance précisant les redressements imposés à l'intimé.

### Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander le contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. La Cour fédérale tient une audience avec les parties pour entendre leur argumentation juridique sur la validité de la décision du Tribunal et sa procédure. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. La cause est entendue par un juge unique qui rend un jugement qui confirme ou annule la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge peut renvoyer l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de se pencher sur la décision du juge de la Cour fédérale. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Cour fédérale ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime qu'il s'agit d'une question d'intérêt public, elle peut entendre l'appel. Après l'audition des arguments, la Cour suprême prononce un arrêt.





## Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

### Membres à plein temps

#### **J. Grant Sinclair, c.r.** Président

Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, J. Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal en 1998 et président en 2004. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, les droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall, et il a été appelé à émettre des avis juridiques à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes se rapportant à la Charte, et il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

#### **Athanasios D. Hadjis** Vice-président

Diplômé en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986, Athanasios Hadjis a été admis au Barreau du Québec en 1987. Avant de devenir membre à plein temps du Tribunal, il a pratiqué le droit à Montréal dans le cabinet d'avocats Hadjis et Feng, où il s'est spécialisé en droit civil et commercial, droit des sociétés et droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, il a été nommé en 1998 membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne, dont il est devenu membre à plein temps en 2002 et vice-président en 2005.

#### **Paul Groarke**

Membre du Tribunal depuis 1995, Paul Groarke est devenu membre à plein temps en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il s'est occupé de diverses affaires criminelles et civiles, ainsi que de diverses instances d'appel. Actuellement en congé de l'Université St. Thomas à Fredericton (Nouveau-Brunswick), M. Groarke est professeur adjoint au département de criminologie et de justice pénale. Il manifeste depuis longtemps un intérêt marqué pour le domaine des droits de la personne au niveau international et il est l'auteur de nombreux articles, publications et rapports sur une variété de sujets liés à ses domaines de compétence.

#### **Karen Jensen**

Karen Jensen a été nommée membre à plein temps du Tribunal en 2005. Membre du Barreau de l'Ontario depuis 1994, M<sup>me</sup> Jensen est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, d'une maîtrise en psychologie de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université de Western Ontario. Après un stage d'auxiliaire judiciaire auprès de Peter C. Cory, alors juge de la Cour suprême du Canada, M<sup>me</sup> Jensen s'est rattachée au cabinet d'avocats Raven, Cameron, Allen, Ballantyne & Yazbeck s.r.l. d'Ottawa où elle a pratiqué dans les domaines du droit du travail et des droits de la personne. Elle a aussi travaillé pour la Commission canadienne des droits de la personne, le Conseil canadien des relations de travail, le Tribunal canadien du commerce extérieur ainsi que le gouvernement du Québec. Elle a publié plusieurs articles et présenté des communications sur les questions liées aux droits de la personne dans divers forums et elle a reçu plusieurs prix et bourses d'études.

## Membres à temps partiel

### **Pierre Deschamps**

Québec

Pierre Deschamps a fait ses études de droit à l'Université McGill d'où il est sorti diplômé en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en sciences des religions à la Faculté de théologie de l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et chargé de cours à la Faculté de formation continue. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, qui a été renouvelé pour trois autres années en 2002 et en 2005.

### **Michel Doucet**

Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Son mandat a été renouvelé pour une période de cinq ans en 2005. Il est diplômé en science politique de l'Université de Moncton et en droit (programme de common law) de l'Université d'Ottawa. Il a obtenu sa maîtrise en droit à l'Université de Cambridge en Angleterre. M. Doucet enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est associé au sein du cabinet d'avocats Patterson Palmer, du Canada atlantique.

### **Julie Lloyd**

Alberta

Julie Lloyd a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de trois ans en 2005. Elle a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université de l'Alberta en 1991 et a été admise au Barreau de l'Alberta en 1992. Elle pratique le droit dans un cabinet privé généraliste d'Edmonton, où elle travaille notamment en droit constitutionnel, en droit administratif et en droits de la personne. Elle enseigne aussi les droits de la personne à titre de chargée de cours à temps partiel à la Faculté de droit de

l'Université de l'Alberta. Elle a prononcé de nombreuses conférences devant des auditoires du milieu juridique et du grand public, et elle a publié de nombreux articles sur les questions de droits de la personne dans des revues de droit ou autres. Elle a reçu de nombreux prix, notamment la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour son bénévolat en 2003.

### **Kathleen Cahill**

Québec

Kathleen Cahill a été nommée en 2005 pour un mandat de trois ans à titre de membre à temps partiel du Tribunal. Diplômée en droit de l'Université d'Ottawa (programme de droit civil), elle est membre du Barreau du Québec depuis 1986. Elle pratique le droit dans le secteur privé, travaillant principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif. Elle a plaidé devant divers tribunaux et prononcé des conférences sur des sujets reliés à sa spécialité. Elle a été chargée de cours en droit du travail à l'Université de Montréal. De 1986 à 1988, elle a pratiqué le droit au sein du cabinet Jutras et associés puis, de 1988 à 2000, au sein du cabinet Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino.

### **Maureen Maloney**

Colombie-Britannique

Maureen Maloney a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de deux ans en 2005. En janvier 2000, elle est entrée au service de l'Institute for Dispute Resolution de l'Université de Victoria, dont elle est actuellement la directrice, en plus d'être titulaire de la chaire Lam de droit et de politique publique. De 1993 à 2000, M<sup>me</sup> Maloney a été sous-ministre à l'administration provinciale de la Colombie-Britannique, et elle a occupé la charge de sous-procureure générale de la province de 1997 à 2000. Avant d'entrer au gouvernement provincial, la professeure Maloney a été doyenne de la Faculté de droit de

l'Université de Victoria. Elle a publié de nombreux articles et elle a prononcé de nombreuses conférences sur le droit fiscal, la politique fiscale, les femmes et le droit ainsi que sur des aspects du droit touchant les groupes défavorisés. Les domaines d'enseignement et de recherche auxquels elle s'intéresse à l'heure actuelle sont le règlement des différends, le droit international en matière de droits de la personne, l'administration de la justice et la justice réparatrice. Elle a été membre du conseil d'administration de la Fondation canadienne des droits de la personne et du Centre international pour la réforme du droit pénal et la politique de justice criminelle. M<sup>me</sup> Maloney a également été gouverneure de la Fondation du droit de la Colombie-Britannique, présidente du Conseil des doyens et des doyennes des Facultés de droit du Canada et coprésidente des réunions des sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux de la Justice. Elle a également été membre du Conseil d'administration du Need Crisis Centre et membre du Comité exécutif du groupe Avocats en faveur d'une conscience sociale. Elle a participé par ailleurs à des projets sur la justice, la résolution des différends et les droits de la personne au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine, au Cambodge, en Indonésie, en Thaïlande et au Guatemala.

### **Matthew D. Garfield** Ontario

Matthew D. Garfield a été nommé membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. M. Garfield est médiateur et arbitre agréé, spécialisé dans les droits de la personne et les conflits en milieu de travail. Depuis 2005, il est chargé de surveiller l'application des ordonnances rendues par l'honorable Alvin Rosenberg, c.r., dans la décision *Lepofsky c. Toronto Transit Commission* du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Il s'est joint à ce qui s'appelait alors la Commission d'enquête (Droits de la personne) en tant que vice-président en 1998. Avant sa nomination au

tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto. Il a obtenu son diplôme à la Faculté de droit de l'Université Dalhousie en 1988 et il a été major de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au Barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au Barreau de l'Ontario en 1992. Il a également été coprésident de la Conference of Ontario Boards and Agencies.

### **Kerry-Lynne Findlay** Colombie-Britannique

Kerry-Lynne Findlay a été nommée membre à temps partiel du Tribunal pour un mandat de cinq ans en 2006. M<sup>me</sup> Findlay est diplômée de l'Université de la Colombie-Britannique, où elle a obtenu un baccalauréat en histoire en 1975 et un baccalauréat en droit en 1978. Elle a été admise au Barreau de la Colombie-Britannique en 1979 et a été nommée conseillère de la Reine en 1999. M<sup>me</sup> Findlay est associée au sein du cabinet d'avocats Watson Goepel Maledy de Vancouver, où elle pratique le droit dans la branche du contentieux civil et commercial. Dans le cadre de sa pratique, elle a touché à de nombreux autres domaines du droit, notamment le droit de la famille et la médiation, le droit des successions, le droit du travail et les droits fonciers autochtones. Active au sein de l'Association du Barreau canadien, M<sup>me</sup> Findlay a fait partie du Groupe de travail national sur la réforme judiciaire au Canada en qualité de présidente nationale de la Section du droit constitutionnel et de présidente du Forum national des avocates. Outre ses activités sur la scène nationale, M<sup>me</sup> Findlay a siégé à de nombreux conseils d'administration, y compris celui de Science World; elle a été présidente de la Commission de planification de la Ville de Vancouver et avocate honoraire pour la Chinese Benevolent Association of Canada, organisme centenaire de coordination qui apporte de l'aide à la communauté chinoise canadienne. M<sup>me</sup> Findlay a été nommée Femme de mérite en 2001 par le YWCA dans la catégorie Gestion, professions et métiers.



## Annexe 4 : Greffes du Tribunal

Le Greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en fournissant une aide à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

### **Registraire**

Gregory M. Smith

### **Conseiller spécial au Registraire**

Bernard Fournier

### **Adjointe exécutive du président**

Louise Campeau-Morrisette

### **Gestionnaire, Activités du greffe**

Gwen Zappa

### **Agents du greffe**

Nicole Bacon

Linda Barber

Diane Desormeaux

Carol Ann Hartung

Line Joyal

Katherine Julien

Holly Lemoine

Roch Levac

### **Coordinateurs de la médiation et des audiences**

Francine Desjardins-Gibson

Jacquelin Barrette

Natalie Jérôme

### **Avocat**

Greg Miller

### **Chef intérimaire, Services des finances**

Doreen Dyet

### **Analyste, Services des finances**

Nancy Hodgson-Grey

### **Chef intérimaire, Services ministériels**

Marilyn Burke

### **Coordinatrice des ressources humaines**

Karen Hatherall

### **Adjointe administrative supérieure**

Thérèse Roy

### **Adjoint administratif**

Jacquelin Barrette

### **Chef, Services de technologie de l'information**

Julia Sibbald

### **Spécialiste du soutien informatique**

Alain Richard



## Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal

### Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin

11<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1J4

**Tél. :** 613-995-1707

**Télec. :** 613-995-3484

**Courriel :** [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

**Site Web :** [www.chrt-tcdp.gc.ca](http://www.chrt-tcdp.gc.ca)